

**Cour d'appel fédérale**



**Federal Court of Appeal**

**Date : 20240913**

**Dossier : A-186-23**

**Référence : 2024 CAF 142**

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LA JUGE GLEASON  
LA JUGE BIRINGER  
LA JUGE WALKER**

**ENTRE :**

**INTERNATIONAL LONGSHORE AND  
WAREHOUSE UNION – CANADA**

**demandeur**

**et**

**BRITISH COLUMBIA MARITIME  
EMPLOYERS ASSOCIATION**

**défenderesse**

Audience tenue à Vancouver (Colombie-Britannique), le 13 mars 2024.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 13 septembre 2024.

**MOTIFS DU JUGEMENT :  
Y ONT SOUSCRIT :**

**LA JUGE GLEASON  
LA JUGE BIRINGER  
LA JUGE WALKER**

**Cour d'appel fédérale**



**Federal Court of Appeal**

**Date : 20240913**

**Dossier : A-186-23**

**Référence : 2024 CAF 142**

**CORAM : LA JUGE GLEASON  
LA JUGE BIRINGER  
LA JUGE WALKER**

**ENTRE :**

**INTERNATIONAL LONGSHORE AND  
WAREHOUSE UNION – CANADA**

**demandeur**

**et**

**BRITISH COLUMBIA MARITIME  
EMPLOYERS ASSOCIATION**

**défenderesse**

**MOTIFS DU JUGEMENT**

**LA JUGE GLEASON**

[1] Le demandeur, l'International Longshore and Warehouse Union–Canada (l'ILWU Canada), est l'agent négociateur d'environ 7 400 débardeurs travaillant dans divers ports de la Colombie-Britannique, dont le port de Vancouver. La défenderesse, la British Columbia Maritime Employers Association (la BCMEA), est l'agent négociateur non accrédité des employeurs qui œuvrent dans le secteur du transport maritime national et international de la côte

Ouest du Canada. L'ILWU Canada et la BCMEA négocient collectivement entre eux, principalement en vertu d'accords de reconnaissance volontaire en vigueur depuis longtemps, pour établir les conditions d'emploi de presque tous les débardeurs qui travaillent dans divers ports de la Colombie-Britannique. Une seule convention collective à l'échelle de l'industrie s'applique à tous les employés pour lesquels la BCMEA et l'ILWU Canada négocient collectivement.

[2] L'ILWU Canada demande à la Cour d'annuler l'ordonnance n° 1460-NB du Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil), rendue le 19 juillet 2023. Le Conseil a rendu les motifs de l'ordonnance le 10 août 2023 dans la décision *British Columbia Maritime Employers Association c. International Longshore and Warehouse Union-Canada*, 2023 CCRI 1088.

[3] Dans l'ordonnance, le CCRI a déclaré que l'ILWU Canada avait mené une grève illégale lorsqu'il avait repris ses activités de grève le 18 juillet 2023. Les activités de grève avaient repris peu après que le groupe de décideurs des débardeurs de l'ILWU (un comité syndical interne) eut rejeté les recommandations quant aux modalités de règlement du renouvellement de la convention collective conclue entre les parties (les modalités de règlement). Les comités de négociation des deux parties avaient convenu de présenter les modalités de règlement aux fins de ratification. À la demande du ministre fédéral du Travail, l'ILWU Canada avait mis fin aux activités de grève pendant l'examen des modalités de règlement. Lorsque le groupe de décideurs des débardeurs a rejeté les modalités de règlement le 18 juillet 2023, l'ILWU Canada et ses

membres ont dressé les lignes de piquetage et ont repris les activités de grève en donnant un préavis d'environ une heure et demie.

[4] Compte tenu des circonstances précises de l'espèce, le CCRI a conclu que l'ILWU Canada était tenu de donner à la BCMEA un nouveau préavis de grève de 72 heures, suivant l'alinéa 89(1)f) et le paragraphe 87.2(1) du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2 [le Code], avant de reprendre les activités de grève. Puisque le préavis de grève n'avait pas été donné, le Conseil a déclaré la grève illégale et, entre autres choses, a ordonné que toutes les activités de grève cessent jusqu'à ce qu'un nouveau préavis de 72 heures soit donné à la BCMEA.

[5] Peu de temps après le dépôt de la présente demande de contrôle judiciaire, l'ILWU Canada et la BCMEA se sont entendus sur le renouvellement de la convention collective.

[6] La Cour a envoyé une directive aux parties, leur demandant d'être prêtes à discuter dès le début de l'audience de la question de savoir si cette entente rendait la présente demande théorique et, le cas échéant, si la Cour devrait néanmoins exercer son pouvoir discrétionnaire pour instruire la demande. À l'audience, la Cour a entendu les observations des parties sur le caractère théorique de la demande et a pris la question en délibéré. Elle a ensuite entendu les observations des parties sur le fond.

[7] Les présents motifs portent à la fois sur la question du caractère théorique et sur le fond de la demande.

[8] Pour les motifs qui suivent, je conclurais que la présente demande est théorique parce que le fondement du litige entre les parties a disparu lorsque les membres de l'ILWU Canada sont retournés au travail. Malgré cette conclusion, j'exercerais néanmoins le pouvoir discrétionnaire dont dispose la Cour pour statuer sur la présente demande, car, comme l'ont fait valoir les parties, la décision de la Cour pourrait bien avoir des effets concrets sur un litige en cours ou envisagé entre celles-ci. Sur le fond, je conclurais que le CCRI n'a pas enfreint le droit à l'équité procédurale de l'ILWU Canada et que sa décision est raisonnable. Par conséquent, je rejetterais la présente demande. Je ne rendrais aucune ordonnance concernant les dépens, car les parties ont réglé la question entre elles et ont convenu qu'une ordonnance relative aux dépens n'était pas nécessaire.

I. Les dispositions applicables du *Code canadien du travail*

[9] Commençons par exposer les dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent en l'espèce.

[10] La partie I du Code prévoit notamment l'acquisition des droits de représentation des syndicats dans le secteur privé fédéral et régleme la négociation collective dans ce secteur. Comme toutes les lois du travail au Canada, la partie I du Code s'inspire de la *National Labor Relations Act*, 29 USC, §151-169 (1935) [la Loi Wagner] des États-Unis. Selon le modèle de la Loi Wagner, le compromis suivant existe en cas de conflits de travail : les grèves et les lock-out sont interdits pendant la durée d'une convention collective, mais sont permis lorsque celle-ci

n'est plus en vigueur et que certaines conditions préalables à l'exercice du droit de grève ou de lock-out sont remplies.

[11] L'article 3 du Code définit de manière non limitative les termes « grève » et « lock-out » :

**grève** S'entend notamment d'un arrêt du travail ou du refus de travailler, par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence; lui sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et relative au travail de ceux-ci. (*strike*)

**strike** includes a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in combination, in concert or in accordance with a common understanding, and a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output; (*grève*)

**lock-out** S'entend notamment d'une mesure — fermeture du lieu de travail, suspension du travail ou refus de continuer à employer un certain nombre des employés — prise par l'employeur pour contraindre ses employés, ou aider un autre employeur à contraindre ses employés, à accepter des conditions d'emploi. (*lockout*)

**lockout** includes the closing of a place of employment, a suspension of work by an employer or a refusal by an employer to continue to employ a number of their employees, done to compel their employees, or to aid another employer to compel that other employer's employees, to agree to terms or conditions of employment; (*lock-out*)

[12] Sous le régime de l'article 91 du Code, une déclaration de grève illégale et des ordonnances accessoires peuvent être demandées au Conseil. Cet article est rédigé ainsi :

**Demande de déclaration d'illégalité d'une grève**

**91(1)** S'il estime soit qu'un syndicat a déclaré ou autorisé une grève qui a eu, a ou aurait pour effet de placer un employé en situation de contravention à la présente partie, soit

**Employer may apply for declaration that strike unlawful**

**91(1)** Where an employer alleges that a trade union has declared or authorized a strike, or that employees have participated, are participating or are likely to participate in a strike, the

que des employés ont participé, participent ou participeront vraisemblablement à une telle grève, l'employeur peut demander au Conseil de déclarer la grève illégale.

### **Déclaration d'illégalité**

(2) Saisi de la demande visée au paragraphe (1), le Conseil peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la possibilité de présenter des arguments, déclarer la grève illégale et, à la demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour :

**a)** enjoindre au syndicat d'annuler sa décision de déclarer ou d'autoriser une grève, et d'en informer immédiatement les employés concernés;

**b)** interdire à tout employé de participer à la grève;

**c)** ordonner à tout employé qui participe à la grève de reprendre son travail;

**d)** sommer tout syndicat dont font partie les employés touchés par l'ordonnance visée aux alinéas b) ou c), ainsi que les dirigeants ou représentants du syndicat, de porter immédiatement cette ordonnance à la connaissance des intéressés.

effect of which was, is or would be to involve the participation of an employee in a strike in contravention of this Part, the employer may apply to the Board for a declaration that the strike was, is or would be unlawful.

### **Declaration that strike unlawful and strike prohibited**

(2) Where an employer applies to the Board under subsection (1) for a declaration that a strike was, is or would be unlawful, the Board may, after affording the trade union or employees referred to in subsection (1) an opportunity to make representations on the application, make such a declaration and, if the employer so requests, may make an order

**(a)** requiring the trade union to revoke the declaration or authorization to strike and to give notice of such revocation forthwith to the employees to whom it was directed;

**(b)** enjoining any employee from participating in the strike;

**(c)** requiring any employee who is participating in the strike to perform the duties of their employment; and

**(d)** requiring any trade union, of which any employee with respect to whom an order is made under paragraph (b) or (c) is a member, and any officer or representative of that union, forthwith to give notice of any order made under paragraph (b) or (c) to any employee to whom it applies.

[13] L'article 88.1 du Code interdit les grèves et les lock-out tant que les conditions énoncées au paragraphe 89(1) du Code ne sont pas remplies. L'article 89 du Code est ainsi libellé :

**Conditions relatives aux grèves et lock-out**

**89(1)** Il est interdit à l'employeur de déclarer ou de provoquer un lock-out et au syndicat de déclarer ou d'autoriser une grève si les conditions suivantes ne sont pas remplies :

**a)** l'un ou l'autre a adressé un avis de négociation collective en application de la présente partie;

**b)** les deux :

**(i)** soit n'ont pas négocié collectivement dans le délai spécifié à l'alinéa 50a),

**(ii)** soit ont négocié collectivement conformément à l'article 50, sans parvenir à conclure ou réviser la convention collective;

**c)** le ministre a :

**(i)** soit reçu l'avis mentionné à l'article 71 et l'informant que les parties n'ont pas réussi à conclure ou à réviser la convention collective,

**(ii)** soit pris l'une des mesures prévues par le paragraphe 72(2);

**d)** vingt et un jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre, selon le cas :

**(i)** a notifié aux termes du paragraphe 72(1) son intention de ne pas nommer de

**No strike or lockout until certain requirements met**

**89(1)** No employer shall declare or cause a lockout and no trade union shall declare or authorize a strike unless

**(a)** the employer or trade union has given notice to bargain collectively under this Part;

**(b)** the employer and the trade union

**(i)** have failed to bargain collectively within the period specified in paragraph 50(a), or

**(ii)** have bargained collectively in accordance with section 50 but have failed to enter into or revise a collective agreement;

**(c)** the Minister has

**(i)** received a notice, given under section 71 by either party to the dispute, informing the Minister of the failure of the parties to enter into or revise a collective agreement, or

**(ii)** taken action under subsection 72(2);

**(d)** twenty-one days have elapsed after the date on which the Minister

**(i)** notified the parties of the intention not to appoint a conciliation officer or

conciliateur ou de commissaire-conciliateur, ni de constituer de commission de conciliation,

(ii) a notifié aux parties le fait que le conciliateur nommé aux termes du paragraphe 72(1) lui a fait rapport des résultats de son intervention,

(iii) a mis à la disposition des parties, conformément à l'alinéa 77a), une copie du rapport qui lui a été remis,

(iv) est réputé avoir été informé par le conciliateur des résultats de son intervention, en application du paragraphe 75(2), ou avoir reçu le rapport, en application du paragraphe 75(3);

e) le Conseil a tranché une demande présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) ou a statué sur un renvoi fait en vertu du paragraphe 87.4(5);

f) les conditions prévues aux articles 87.2 et 87.3 ont été remplies.

### **Participation d'employés à une grève**

(2) Il est interdit à l'employé de participer à une grève sauf si :

a) d'une part, il est membre d'une unité de négociation pour laquelle un avis de négociation collective a été adressé en vertu de la présente partie;

b) d'autre part, les conditions énoncées au paragraphe (1) ont été remplies pour cette unité de négociation.

conciliation commissioner, or to establish a conciliation board under subsection 72(1),

(ii) notified the parties that a conciliation officer appointed under subsection 72(1) has reported,

(iii) released a copy of the report to the parties to the dispute pursuant to paragraph 77(a), or

(iv) is deemed to have been reported to pursuant to subsection 75(2) or to have received the report pursuant to subsection 75(3);

(e) the Board has determined any application made pursuant to subsection 87.4(4) or any referral made pursuant to subsection 87.4(5); and

(f) sections 87.2 and 87.3 have been complied with.

### **No employee to strike until certain requirements met**

(2) No employee shall participate in a strike unless

(a) the employee is a member of a bargaining unit in respect of which a notice to bargain collectively has been given under this Part; and

(b) the requirements of subsection (1) have been met in respect of the bargaining unit of which the employee is a member.

[14] Les dispositions qui encadrent la conciliation (laquelle est l'une des conditions préalables à l'obtention du droit de grève ou de lock-out), auxquelles renvoie le paragraphe 89(1) du Code, sont reproduites à l'annexe jointe aux présents motifs. L'annexe comprend également les articles 105 et 107 du Code, qui confèrent au ministre fédéral du Travail certains pouvoirs pour favoriser la bonne entente dans le monde du travail, ainsi que l'article 87.7 du Code, qui interdit notamment les mesures de grève pour les personnes qui desservent les navires céréaliers.

[15] L'article 87.2 du Code, auquel renvoie l'alinéa 89(1)f), prévoit qu'en cas de grève imminente, le syndicat doit donner un préavis de 72 heures à l'employeur; un préavis similaire est exigé en cas de lock-out. Selon l'alinéa 89(1)f) du Code, la fourniture du préavis de grève prévu à l'article 87.2 est une condition préalable à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out. L'article 87.2 du Code est au cœur de la présente demande. Il est rédigé ainsi :

**Préavis de grève**

**87.2(1)** Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures à l'employeur pour l'informer de la date à laquelle la grève sera déclenchée; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

**Préavis de lock-out**

**(2)** Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'employeur est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures au syndicat pour l'informer de la date à laquelle le lock-out sera déclenché; il est également tenu de

**Strike notice**

**87.2(1)** Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union must give notice to the employer, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a strike will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

**Lockout notice**

**(2)** Unless a strike not prohibited by this Part has occurred, an employer must give notice to the trade union, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a lockout will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

faire parvenir une copie du préavis au ministre.

### **Nouveau préavis**

**(3)** Sauf si les parties en conviennent autrement par écrit, si la grève ou le lock-out n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis donné en vertu des paragraphes (1) ou (2), le syndicat ou l'employeur qui désire déclencher une grève ou un lock-out est tenu de donner un nouveau préavis d'au moins soixante-douze heures.

### **New notice**

**(3)** Unless the parties agree otherwise in writing, where no strike or lockout occurs on the date indicated in a notice given pursuant to subsection (1) or (2), a new notice of at least seventy-two hours must be given by the trade union or the employer if they wish to initiate a strike or lockout.

[16] Le *Règlement du Canada sur les relations industrielles*, DORS/2022-54 [le RCRI], précise les exigences relatives au contenu des préavis prévus à l'article 87.2 du Code. L'article 7 du RCRI est ainsi libellé :

### **Préavis de grève ou de lock-out**

**7(1)** Le préavis de grève ou de lock-out visé à l'article 87.2 de la Loi doit être signifié à l'autre partie au litige, être daté et signé par la partie qui le donne ou en son nom et comporter les renseignements suivants :

- a)** les nom et adresse de la partie qui donne le préavis;
- b)** le nombre d'employés de l'unité de négociation qui seront touchés par la grève ou le lock-out;
- c)** les date et heure du début de la grève ou du lockout;
- d)** la mention qu'il s'agit d'un premier préavis prévu aux

### **Strike or Lockout Notice**

**7(1)** A notice of strike or lockout given under section 87.2 of the Act shall be given in writing, be dated and signed by or on behalf of the party giving the notice, be addressed to the other party to the dispute and state

- (a)** the name and address of the party giving the notice of a strike or lockout;
- (b)** the number of employees in the bargaining unit that will be affected by the strike or lockout;
- (c)** the date and time when the strike or lockout is to commence; and
- (d)** whether it is a first notice under subsection 87.2(1) or (2) of

paragraphe 87.2(1) et (2) de la Loi ou d'un nouveau préavis prévu au paragraphe 87.2(3) de la Loi.

(2) Une copie du préavis est donnée en même temps au ministre selon les modalités prévues au paragraphe (1).

the Act or a new notice under subsection 87.2(3) of the Act.

(2) A copy of the notice referred to in subsection (1) shall be given to the Minister at the same time and in the same manner as referred to in subsection (1).

[17] L'article 87.3 du Code, auquel renvoie également l'alinéa 89(1)f), énonce une autre condition préalable à l'obtention du droit de déclencher une grève ou un lock-out (dans le cas d'une organisation patronale comme la BCMEA). Cette disposition exige la tenue d'un scrutin secret pour autoriser la grève ou le lock-out dans les 60 jours précédant le début de la grève ou du lock-out. Les paragraphes 87.3(1) et (2) du Code sont rédigés en ces termes :

**Scrutin secret — grève**

**87.3(1)** Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au cours de la période plus longue dont conviennent par écrit le syndicat et l'employeur, un vote au scrutin secret auquel tous les employés de l'unité ont eu le droit de participer et sans que la grève ait été approuvée par la majorité des votants.

**Scrutin secret — lock-out**

(2) Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'organisation patronale ne peut déclarer ou provoquer un lock-out sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au cours de la période plus longue dont

**Secret ballot — strike vote**

**87.3(1)** Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union may not declare or authorize a strike unless it has, within the previous sixty days, or any longer period that may be agreed to in writing by the trade union and the employer, held a secret ballot vote among the employees in the unit and received the approval of the majority of the employees who voted.

**Secret ballot — lockout vote**

(2) Unless a strike not prohibited by this Part has occurred, an employers' organization may not declare or cause a lockout unless it has, within the previous sixty days, or any longer period that may be agreed to in writing by the trade

conviennent par écrit le syndicat et l'organisation patronale, un vote au scrutin secret auquel tous les employeurs membres de l'organisation ont eu le droit de participer et sans que le lock-out ait été approuvé par la majorité des votants.

union and the employers' organization, held a secret ballot vote among the employers who are members of the organization and received the approval of the majority of the employers who voted.

[18] Une autre condition préalable à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, énoncée à l'alinéa 89(1)e) du Code, exige que le Conseil ait tranché une demande ou statué sur un renvoi liés au maintien de certaines activités et présentés en vertu de l'article 87.4. Cette disposition exige le maintien, pendant une grève ou un lock-out, de certaines activités essentielles, à savoir la prestation de services, le fonctionnement d'installations ou la production d'articles nécessaires « pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public ». Les parties peuvent demander au Conseil de trancher toute question non résolue au sujet du maintien des activités, et, après la remise de l'avis de différend, qui amorce le processus de conciliation, le ministre fédéral du Travail peut également renvoyer au Conseil toute question portant sur le maintien des activités.

[19] Les dispositions relatives au gel des conditions d'emploi figurant à l'alinéa 50b) et à l'article 87.5 du Code s'appliquent également en l'espèce. L'alinéa 50b) prévoit notamment le maintien des conditions d'emploi énoncées dans une convention collective lorsque les parties sont toujours en négociation après la date d'expiration de cette dernière. Cette disposition entre souvent en jeu parce qu'il n'est pas rare que la négociation du renouvellement d'une convention collective se prolonge au-delà de la date d'expiration de la convention collective précédente. L'alinéa 50b) du Code prévoit que le gel des conditions d'emploi se prolonge jusqu'à ce que

certaines des conditions du paragraphe 89(1) (mais pas toutes) soient remplies. L'alinéa 50b) du Code est ainsi libellé :

**50b)** tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

**50(b)** the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

[20] L'article 87.5 du Code prévoit la prolongation du gel pendant que le Conseil examine une demande de maintien des activités, si cet examen se prolonge au-delà de la date à laquelle les exigences des alinéas 89(1)a) à d) du Code sont remplies. L'article 87.5 du Code est ainsi libellé :

#### **Maintien des droits**

**87.5(1)** Si une demande est présentée au Conseil en vertu du paragraphe 87.4(4) ou un renvoi est fait au Conseil en vertu du paragraphe 87.4(5), l'employeur ne peut modifier ni les taux de salaire ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier tant que le Conseil n'a pas rendu sa décision ou que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, la dernière de ces éventualités à survenir étant retenue.

#### **Rights unaffected**

**87.5(1)** Where the Board has received an application pursuant to subsection 87.4(4) or a question has been referred to the Board pursuant to subsection 87.4(5), the employer must not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, without the consent of the bargaining agent, until the later of the date on which the Board has determined the application or the question referred and the date on

which the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met.

### **Maintien des droits**

(2) Sauf accord contraire entre les parties, les taux de salaire ou les autres conditions d'emploi, ainsi que les droits, obligations ou avantages des employés, de l'employeur ou du syndicat en vigueur avant que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) soient remplies demeurent en vigueur à l'égard des employés de l'unité de négociation affectés au maintien de certaines activités en conformité avec l'article 87.4.

### **Continuation de la grève ou du lock-out**

(3) Le renvoi prévu au paragraphe 87.4(5) — fait au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie — ou la demande ou le renvoi prévus au paragraphe 87.4(7) n'ont pas pour effet de suspendre la grève ou le lock-out.

### **Rights unaffected**

(2) Unless the parties otherwise agree, the rates of pay or any other term or condition of employment, and any rights, duties or privileges of the employees, the employer or the trade union in effect before the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) were met, continue to apply with respect to employees who are members of the bargaining unit and who have been assigned to maintain services, facilities and production pursuant to section 87.4.

### **Continuation of strike or lockout**

(3) A referral made pursuant to subsection 87.4(5), during a strike or lockout not prohibited by this Part, or an application or referral made pursuant to subsection 87.4(7), does not suspend the strike or lockout.

[21] L'ILWU Canada s'appuie sur le paragraphe 87.5(3) du Code, qui prévoit que, lorsqu'une question concernant le maintien des activités est renvoyée au CCRI au cours d'une grève ou d'un lock-out, le renvoi n'a « [...] pas pour effet de suspendre la grève ou le lock-out ».

[22] La disposition limitant le droit d'un syndicat concurrent de déposer une demande visant à déloger le syndicat reconnu (ou demande de maraudage) pendant une grève ou un lock-out est également pertinente dans le cadre de la présente demande de contrôle judiciaire. Il s'agit du paragraphe 24(3) du Code, qui est ainsi libellé :

**Présentation en cas de grève ou de lock-out**

**24(3)** La demande d'accréditation ne peut, sans le consentement du Conseil, être présentée pendant une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie et touchant des employés faisant partie de l'unité en cause.

**No application during strike or lockout**

**24(3)** An application for certification under subsection (2) in respect of a unit must not, except with the consent of the Board, be made during a strike or lockout that is not prohibited by this Part and that involves employees in the unit.

[23] Les dispositions qui confèrent au CCRI le pouvoir de tenir des audiences par téléconférence (ou par d'autres moyens électroniques) et d'abrèger les délais sont également pertinentes. Les alinéas 16a.2) et m) du Code sont ainsi libellés :

**Pouvoirs du Conseil**

**16** Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît :

[...]

**a.2)** ordonner l'utilisation des moyens de télécommunication qui permettent aux parties et au Conseil de communiquer les uns avec les autres simultanément lors des audiences et des conférences préparatoires;

[...]

**m)** abrèger ou proroger les délais applicables à l'accomplissement d'un acte, au dépôt d'un document ou à la présentation d'éléments de preuve;

**Powers of Board**

**16** The Board has, in relation to any proceeding before it, power

...

**(a.2)** to order that a hearing or a pre-hearing conference be conducted using a means of telecommunication that permits the parties and the Board to communicate with each other simultaneously;

...

**(m)** to abridge or extend the time for doing any act, filing any document or presenting any evidence in connection with a proceeding;

[24] De plus, en vertu de l'article 16.1 du Code, le CCRI est habilité à trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience :

**Décision sans audience**

**16.1** Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

**Determination without oral hearing**

**16.1** The Board may decide any matter before it without holding an oral hearing.

[25] L'alinéa 14e) et l'article 15 du *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, DORS/2001-520 [le RCCRI], prévoient une procédure expéditive pour les demandes de déclaration de grève illégale ou de lock-out illégal. Le paragraphe 15(2) du RCCRI, particulièrement pertinent en l'espèce, est ainsi rédigé :

**15(2)** La signification de la demande [visant une déclaration de grève illégale] à l'intimé [...] tient lieu d'avis d'audience, celle-ci pouvant alors être tenue dès communication de la date et du lieu par le Conseil.

**15(2)** The application [for an illegal strike declaration] served on a respondent ... constitutes notice to the respondents that a hearing may be held forthwith, at a time and a place to be communicated by the Board.

II. Le contexte factuel

[26] Passons à l'exposé des faits pertinents.

[27] À la fin de 2022, la BCMEA a transmis à l'ILWU Canada un avis de négociation en vue du renouvellement de la convention collective conclue entre les parties, qui devait expirer le 31 mars 2023. Les parties se sont rencontrées et ont négocié, mais n'ont pu parvenir à une entente. En mars 2023, l'ILWU Canada a déposé un avis de différend en vue d'entamer la conciliation. Comme il est mentionné plus haut, le dépôt de cet avis est l'une des conditions préalables à l'obtention du droit de grève, suivant l'alinéa 89(1)c) du Code. Pour aider les parties, le ministre fédéral du Travail a nommé deux conciliateurs du Service fédéral de

médiation et de conciliation (SFMC), puis il a prolongé la période de conciliation jusqu'au 30 mai 2023, mais aucune entente n'a été conclue. Le 1<sup>er</sup> juin 2023, le ministre du Travail a nommé deux médiateurs du SFMC en vertu de l'article 105 du Code pour fournir une aide supplémentaire aux parties. Le même jour, la période d'attente de 21 jours prévue à l'alinéa 98(1)d) a commencé à courir.

[28] Les 9 et 10 juin 2023, l'ILWU Canada a tenu un vote de grève et a reçu un appui écrasant, avec 99,24 % des voix en faveur de la grève. Le 28 juin 2023, l'ILWU Canada a donné à la BCMEA un préavis de grève conformément à l'article 87.2 du Code, l'informant que la grève commencerait le 1<sup>er</sup> juillet 2023. Ce jour-là, l'ILWU Canada et ses membres ont entamé une grève. Ils ont érigé des lignes de piquetage devant les installations terminales des membres de la BCMEA et devant les bureaux de répartition, et tous les membres de l'unité de négociation, à l'exception de ceux qui s'occupent des navires céréaliers et des navires de croisière, ont cessé leur travail. (Comme il est mentionné plus haut, au titre de l'article 87.7 du Code, les activités liées à l'amarrage et à l'appareillage des navires céréaliers aux installations terminales ou de transbordement agréées, ainsi qu'à leur chargement, et à leur entrée dans un port et leur sortie d'un port, doivent être maintenues pendant une grève. De plus, les parties ont convenu de continuer à desservir les navires de croisière en cas de grève légale).

[29] La grève de l'ILWU Canada a attiré l'attention dans tout le pays et a entraîné l'arrêt des activités dans tous les ports de la côte Ouest. Pendant que la grève était en cours, les deux médiateurs du SFMC nommés par le ministre du Travail ont continué de travailler avec les parties afin de les aider à s'entendre sur le renouvellement de la convention collective.

[30] Le 11 juillet 2023, le ministre du Travail a écrit au directeur du SFMC et a demandé que le médiateur principal travaillant avec les parties recommande, dans les 24 heures, des modalités de règlement en vertu du paragraphe 105(2) du Code. Le même jour, le ministre du Travail a écrit aux parties pour les informer de sa demande de recommandations. Dans sa lettre, le ministre du Travail a fait remarquer que la grève paralysait les importations et les exportations canadiennes, et il a mentionné que les parties disposeraient de 24 heures à compter de la réception des modalités de règlement pour indiquer si elles étaient disposées à recommander la ratification de l'entente.

[31] Le 12 juillet 2023, le ministre du Travail a transmis les modalités de règlement aux parties, en soulignant qu'elles avaient 24 heures pour confirmer si elles les recommanderaient à leurs mandants respectifs aux fins de ratification. Il a également précisé dans sa lettre que, si les modalités de règlement étaient acceptables pour les deux parties, il demandait [TRADUCTION] « en signe de bonne foi » que l'ILWU Canada [TRADUCTION] « suspende la grève pendant le déroulement du processus de vote et que [la BCMEA] accepte de n'imposer aucun lock-out ».

[32] Le 12 juillet, la BCMEA a répondu au ministre et l'a informé que son comité de négociation recommandait la ratification des modalités de règlement. Le 13 juillet 2023, la BCMEA a ratifié les modalités de règlement.

[33] Le 13 juillet 2023, l'ILWU Canada a écrit au ministre du Travail pour l'informer que son comité de négociation [TRADUCTION] « recommanderait au [groupe de décideurs des débardeurs]

d'envoyer [les modalités de règlement] aux membres ». Le même jour, l'ILWU Canada a commencé à lever ses lignes de piquetage et ses membres ont commencé à reprendre le travail.

[34] La BCMEA a publié un avis informant l'ensemble du secteur que les activités reprenaient le 13 juillet 2023. Le même jour, en collaboration avec l'ILWU Canada, elle a envoyé un avis de répartition aux employés pour les informer que les activités reprendraient à compter de 16 h 30 et pour les inviter à se présenter au bureau d'embauchage pour reprendre le travail à partir de 16 h 30 le 13 juillet 2023. La plupart des employés se sont présentés au bureau d'embauchage, et le CCRI a conclu que la grève avait pris fin le 13 juillet 2023, car rien ne démontrait que la grève s'était poursuivie après cette date. Les activités sont ensuite revenues à la normale dans les ports de la côte Ouest. Le 13 juillet 2023, les ministres fédéraux du Travail et des Transports ont publié une déclaration conjointe dans laquelle ils indiquaient que les parties étaient parvenues à une entente de principe, et, le même jour, ils ont publié des gazouillis précisant que la grève dans les ports de la côte Ouest était terminée.

[35] L'ILWU Canada n'a jamais dit à la BCMEA, aux médiateurs, au ministre du Travail ou au public qu'il considérait que la grève n'était pas terminée ou qu'il se réservait le droit de reprendre les activités de grève sans avoir à donner un nouveau préavis de 72 heures à la BCMEA, si les modalités de règlement n'étaient pas ratifiées par son comité syndical interne. Dans l'après-midi du 18 juillet, l'ILWU Canada a publié un communiqué de presse dans lequel il indiquait que le groupe de décideurs des débardeurs avait rejeté les modalités de règlement et que ses membres seraient de retour sur les lignes de piquetage quelques heures plus tard. Les

débardeurs n'ont pas eu l'occasion de voter sur les modalités de règlement avant la reprise de la grève.

[36] L'article 10 des statuts constitutifs de l'ILWU Canada prévoit que le groupe de décideurs [TRADUCTION] « élabore un programme de négociation collective et sert de tribune pour l'élaboration d'une stratégie dans le cadre des discussions sur les conventions collectives ». En l'espèce, le groupe de décideur des débardeurs était composé de cinq dirigeants d'ILWU Canada et d'environ 75 membres délégués élus par les sections locales des débardeurs. Un des déposants d'ILWU Canada a déclaré dans son affidavit que le comité de négociation d'ILWU Canada, avec lequel le comité de négociation de la BCMEA et les médiateurs du SFMC avaient transigé, ne pouvait pas recommander les modalités de règlement aux membres et qu'il incombait au groupe de décideurs des débardeurs de le faire. Toutefois, cette exigence n'est pas expressément énoncée dans les statuts constitutifs de l'ILWU Canada.

[37] Vers 15 h le 18 juillet 2023, l'ILWU Canada a informé la BCMEA que les lignes de piquetage seraient de nouveau dressées à 16 h 30 le même jour. Vers 15 h 19 le 18 juillet 2023, l'avocat de la BCMEA a appelé le président de l'ILWU Canada et lui a dit que la BCMEA considérait la reprise des activités de grève comme illégale parce qu'un nouveau préavis de grève de 72 heures n'avait pas été donné. Peu de temps après, les avocats d'ILWU Canada ont envoyé un courriel à la BCMEA pour l'informer qu'ils étaient autorisés à accepter la signification d'une demande de déclaration de grève illégale advenant qu'elle soit déposée auprès du CCRI.

[38] À 16 h 30 le 18 juillet 2023, l'ILWU Canada et ses membres ont cessé complètement le travail et rétabli leurs lignes de piquetage. Lorsque les employés ont quitté le travail, certains navires dans le port ne pouvaient pas repartir parce qu'ils n'étaient que partiellement chargés ou déchargés, et certaines machines ont été laissées en marche.

[39] Vers 17 h 15 le 18 juillet 2023, les avocats de la BCMEA ont déposé une demande de déclaration de grève illégale auprès du CCRI et ont signifié une copie de la demande aux avocats de l'ILWU Canada.

[40] Vers 18 h le 18 juillet 2023, la présidente du Conseil a tenu une conférence téléphonique avec les avocats des parties, qui a duré un peu plus de 55 minutes. Au cours de cet appel, l'avocat de la BCMEA a exhorté le Conseil à tenir une audience le plus tôt possible, affirmant qu'il était nécessaire que le CCRI entende les parties le soir même étant donné l'urgence de la situation. L'avocat de l'ILWU Canada a fait valoir qu'il avait besoin de plus de temps et a indiqué qu'il préférerait procéder le lendemain matin. La présidente du Conseil a fait remarquer que l'affaire était hautement médiatisée et que le Conseil ne tarderait pas à faire face à l'urgence. L'avocat de l'ILWU Canada a répondu qu'il s'en remettait à la présidente.

[41] À la fin de l'appel téléphonique, la présidente du CCRI a décidé que l'audience se tiendrait par téléconférence le soir même, à 21 h 30. Elle a ordonné aux parties de s'assurer que leurs témoins pourraient être interrogés et de déposer tous les documents sur lesquels ils s'appuieraient, ce que les parties ont fait. Tous les documents déposés par la BCMEA étaient soit publics, soit déjà en la possession de l'ILWU Canada. Cependant, l'ILWU Canada affirme qu'il

aurait présenté d'autres documents au Conseil s'il avait eu plus de temps pour se préparer. Il s'agit d'extraits du Hansard se rapportant aux débats de la Chambre des communes entourant l'article 87.2 du Code, d'extraits du rapport d'Andrew C.L. Sims intitulé *Vers l'Équilibre : Code canadien du travail, partie I, révision*, Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1995 [le rapport de M. Sims] et de la décision *V.S. Services Ltd. v. Health Care Employees Union of Alberta*, [1990] Alta L.R.B.R. 523 [V.S. Services], rendue par la commission des relations de travail de l'Alberta.

[42] L'audience s'est déroulée de 21 h 30 environ le 18 juillet 2023 à 1 h 30 le lendemain matin. Les deux parties ont cité des témoins et présenté des observations. À aucun moment l'ILWU Canada n'a indiqué qu'il avait besoin de plus de temps pour se préparer ou n'a affirmé que le syndicat avait été pris par surprise par les éléments de preuve ou les arguments de la BCMEA. L'ILWU Canada était représenté par des avocats chevronnés en droit du travail. À la fin de l'audience, le Conseil a pris l'affaire en délibéré. Vers 7 h 30, le CCRI a rendu son ordonnance. Comme je le mentionne plus haut, les motifs de l'ordonnance ont été rendus environ trois semaines plus tard.

[43] L'ILWU Canada a envoyé un nouveau préavis de grève le 19 juillet 2023, mais l'a retiré lorsque le premier ministre a fait appel au Groupe d'intervention en cas d'incident. Dans la semaine du 21 juillet 2023, les membres de l'ILWU Canada ont voté contre les modalités de règlement. Par la suite, les parties ont poursuivi les négociations et sont finalement parvenues à une entente sur les modalités du renouvellement de la convention collective, qui a été ratifiée par les membres de l'ILWU Canada le 4 août 2023.

### III. Les motifs de l'ordonnance du CCRI

[44] Examinons les points saillants des motifs de l'ordonnance du Conseil.

[45] Après avoir décrit les parties et la demande, le CCRI a déclaré au paragraphe 4 de ses motifs que pour trancher la principale question en litige, « [...] le Conseil [devait] interpréter le paragraphe 87.2(1) du *Code* et déterminer si le syndicat a[vait] suspendu ou mis fin à la grève lorsqu'il a[vait] accepté de présenter un règlement recommandé dans le cadre de son processus de ratification ». Il a ensuite examiné les faits pertinents, dont la plupart sont exposés ci-dessus. Fait important, aux fins de la présente demande, le Conseil a conclu que « [...] rien ne prouv[ait] que la grève [s'était] poursuivie du 14 au 18 juillet 2023. Au contraire, les ports tournaient à plein régime, et le nombre de postes attribués était comparable à ce qu'il avait été avant la grève » (motifs de l'ordonnance, par. 30).

[46] Après avoir examiné les faits, le Conseil a résumé les arguments des parties et a présenté son analyse. Au début de son analyse, au paragraphe 52 de ses motifs, le CCRI a énoncé de nouveau la question en litige en ces termes :

La question clé est de savoir si, après avoir suspendu la grève le 13 juillet 2023 à la suite de l'entente visant à recommander la proposition du médiateur principal aux fins de ratification, le syndicat avait l'obligation de donner un nouveau préavis, comme l'exige l'alinéa 89(1)f) du *Code*, avant de reprendre ses activités de grève le 18 juillet 2023.

[47] Le CCRI a ensuite déclaré qu'il reconnaissait que le droit de grève est un droit protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*,

annexe B, *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.) [la Charte], et qu'une entrave substantielle à ce droit pouvait être jugée inconstitutionnelle. Il a poursuivi en faisant remarquer que, « [d]ans une large mesure, ces valeurs constitutionnelles sont déjà reconnues dans le préambule du *Code* » et que pour interpréter le Code, le Conseil « s'inspire de son préambule et de la volonté du Parlement d'encourager la pratique de libres négociations collectives et le règlement positif des différends » (motifs de l'ordonnance, par. 56). Il a ajouté que l'ILWU Canada avait le droit de déclencher une grève et avait exercé ce droit, puis il a déclaré : « Cependant, le *Code* définit certains paramètres relatifs à l'exercice de ce droit, lesquels visent à établir un équilibre entre les droits des employés et l'intérêt public. Ces paramètres se trouvent à l'article 89 du *Code* et comprennent un préavis de grève de 72 heures » (motifs de l'ordonnance, par. 57).

[48] Le Conseil a ensuite analysé les dispositions législatives applicables et a mentionné que l'article 87.2 avait été ajouté au Code en 1999 à la suite d'un examen approfondi qui avait abouti au rapport de M. Sims. Le Conseil a noté qu'aux pages 116 et 117 du rapport de M. Sims, l'auteur constate que les employeurs ont besoin d'un préavis de grève pour garantir la cessation ordonnée des activités. Le CCRI a ajouté qu'un tel préavis « revêt une importance particulière pour les entreprises des secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, dont les activités touchent des infrastructures essentielles comme les ports, les aéroports et le transport aérien, les chemins de fer et les réacteurs nucléaires » (motifs de l'ordonnance, par. 59).

[49] Le CCRI a ensuite souligné que le paragraphe 87.2(3) du Code exige qu'un nouveau préavis de 72 heures soit donné si la grève ne commence pas à la date indiquée dans le préavis

précédent. Le Conseil a renvoyé à la décision *Canada Steamship Lines Inc.*, 2002 CCRI 201, dans laquelle il explique pourquoi un nouveau préavis est nécessaire dans ce cas. Il a ensuite affirmé ce qui suit :

[61] Le *Code* exige qu'un préavis soit donné à l'employeur « pour l'informer de la date à laquelle la grève sera déclenchée » (paragraphe 87.2(1)). Il exige également qu'un nouveau préavis soit donné lorsqu'une grève n'a pas lieu à la date initialement prévue. Ce nouveau préavis est vraisemblablement nécessaire pour clarifier la situation et permettre à l'employeur de mettre en place les mesures appropriées pour la cessation des activités. Pour les mêmes raisons, le Conseil est d'avis qu'en l'espèce, lorsque la grève a cessé et que les activités ont repris sans que les parties se soient entendues ou aient apporté d'éclaircissements sur l'état de la grève, un nouveau préavis était requis. Cela correspond à l'objectif du préavis et est conforme à l'obligation de donner un nouveau préavis lorsque la grève n'est pas déclenchée à la date mentionnée.

[62] Par ailleurs, le Conseil est conscient des conséquences que pourrait entraîner le fait de ne pas exiger un nouveau préavis de grève dans ces circonstances. Comme l'a signalé l'avocat de la BCMEA, les employeurs pourraient déclencher un lock-out de manière défensive afin d'éviter les répercussions d'une éventuelle reprise soudaine de la grève. Cela justifie pleinement d'interpréter le Code de façon à exiger un préavis lorsqu'une grève reprend après qu'elle a pratiquement pris fin.

[Non souligné dans l'original.]

[50] Le CCRI a ensuite écarté bon nombre des décisions invoquées par l'ILWU Canada.

[51] Le Conseil s'est d'abord penché sur sa décision *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2007 CCRI 398 [CN 2007]. Cette décision portait sur un syndicat concurrent qui cherchait à déloger le syndicat reconnu pendant qu'une loi de retour au travail était à l'étude par le Parlement et que les employés étaient retournés au travail et votaient sur une entente de principe. Cependant, contrairement à l'espèce, dans l'affaire *CN 2007*, le syndicat reconnu avait

clairement fait savoir à l'employeur qu'il reprendrait ses activités de grève si le vote de ratification échouait.

[52] Dans la décision *CN 2007*, le CCRI a conclu que la demande visant à déloger un syndicat avait été présentée « pendant une grève » au sens du paragraphe 24(3) du Code. La demande ne pouvait donc être examinée sans le consentement du Conseil, qu'il a accordé compte tenu des circonstances inhabituelles de cette affaire. Au paragraphe 81 de la décision *CN 2007*, le CCRI a déclaré qu'il « estim[ait] que pour l'application du paragraphe 24(3) du Code et afin de réaliser les objectifs de cette disposition, les mots “pendant une grève” d[evaient] être interprétés de manière libérale et au sens large plutôt que de manière stricte et restrictive » [non souligné dans l'original]. Selon le CCRI, cette interprétation était conforme à l'objet de la disposition. En faisant référence à sa jurisprudence, le Conseil a également conclu que « le mot “grève” [figurant au paragraphe 24(3) du Code] faisait allusion à “une lutte économique” qui dure un certain temps et non “aux armes mises à la disposition de l'une ou l'autre partie” » (*CN 2007*, par. 83).

Autrement dit, dans la décision *CN 2007*, le CCRI a conclu que le facteur pertinent pour déterminer si une grève est en cours pour l'application du paragraphe 24(3) du Code est la période pendant laquelle la demande visant à déloger un syndicat est déposée et non la question de savoir si les activités de grève sont en cours à cette date.

[53] Dans la décision *CN 2007*, le Conseil a également souligné l'état particulièrement vulnérable dans lequel se trouve le syndicat reconnu lorsqu'un syndicat concurrent dépose une demande visant à le déloger alors que les activités de grève ont cessé et que les employés votent

sur une entente de principe. Le Conseil s'est exprimé ainsi au paragraphe 102 de la décision *CN 2007* :

Comme il est indiqué dans le rapport Sims et dans les décisions citées ci-dessus, l'obligation d'obtenir le consentement du Conseil en vertu du paragraphe 24(3) « vise simplement à [ce que le Conseil] met[te] un frein, en période de crise, aux demandes susceptibles de compromettre la négociation et de faire perdre l'appui majoritaire des employés » [renvoi omis]. Autrement dit, cette disposition permet au Conseil de concilier les divergences de vues en matière de relations du travail entre l'employeur et le syndicat pendant que la représentation de ce dernier est contestée et d'interdire tout arrêt de travail inutile durant une période d'incertitude. Elle met aussi un frein à toute ingérence injustifiée dans le processus des négociations collectives à un moment où le syndicat reconnu est particulièrement vulnérable. Durant cette période, le Conseil refuse généralement d'intervenir dans le processus des négociations collectives et de donner son consentement, sauf s'il existe des raisons impérieuses d'agir et que son intervention permettrait l'atteinte d'objectifs valables liés aux relations du travail.

[54] Le CCRI a écarté la décision *CN 2007* pour deux raisons. Premièrement, il a conclu que, puisque la décision *CN 2007* portait sur une disposition totalement différente du Code, elle ne réglait pas la question de savoir si l'article 87.2 du Code exigeait qu'un nouveau préavis de grève soit donné dans les circonstances de l'espèce. Au paragraphe 68 des motifs de l'ordonnance contestée, le Conseil s'est exprimé ainsi :

L'objet du paragraphe 24(3) du *Code* est très différent de l'objet d'un préavis de grève tel qu'il est exigé à l'article 87.2 du *Code*. Dans le cas d'une demande visant à déloger un syndicat pendant une période de grève, le Conseil a conclu que l'expression « pendant une grève » englobait la période au cours de laquelle un syndicat et un employeur sont en situation de lutte économique. Cette période où l'une ou l'autre des parties peut exercer des pressions économiques pour obtenir une convention collective est critique pour le syndicat, dans la mesure où il fait face au défi de maintenir l'engagement de ses membres. C'est en gardant à l'esprit ces considérations de principe que le Conseil a interprété au sens large les mots « pendant une grève » dans le contexte d'une demande visant à déloger un syndicat.

[55] Deuxièmement, le CCRI a établi une distinction factuelle avec la décision *CN 2007*, car contrairement à l'ILWU Canada, le syndicat dans cette affaire avait clairement fait savoir à l'employeur qu'il reprendrait ses activités de grève si le vote de ratification échouait.

[56] Le CCRI a également écarté deux décisions rendues en Colombie-Britannique que l'ILWU Canada avait invoquées, à savoir la décision *Re Weyerhaeuser Canada Ltd. and PPWC, Local 10* (1983), 5 C.L.R.B.R. (N.S.) 268 [*Weyerhaeuser*], et la décision *Re Sunlover Holding Co. and COOWA, Local 2001* (2014), 250 C.L.R.B.R. (2<sup>e</sup>) 123 [*Sunlover*] (confirmée par *Re Sunlover Holding Co. and COOWA, Local 2001* (2014), 250 C.L.R.B.R. (2<sup>e</sup>) 133). Le Conseil a établi une distinction entre ces décisions et l'espèce en raison des différences entre les dispositions sur les préavis de grève du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique (R.S.B.C. 1996, ch. 244) et celles du Code. Le Conseil a également souligné les différences factuelles entre les affaires. Plus précisément, il a noté que dans la décision *Sunlover*, contrairement à l'espèce, le syndicat avait fait connaître à l'employeur son intention de reprendre les activités de grève et, comme dans la décision *CN 2007*, il s'agissait d'une demande visant à déloger le syndicat reconnu. Le Conseil a également déclaré que la situation factuelle était tout à fait différente dans la décision *Weyerhaeuser*, laquelle examinait la question de savoir si un lock-out entamé par l'employeur éliminait la nécessité d'un préavis de grève.

[57] Le CCRI a conclu que le contexte factuel en l'espèce « [...] contrast[ait] nettement avec les faits décrits dans *CN 2007* et *Sunlover* » puisque dans la présente affaire, l'ILWU Canada n'avait donné aucune indication quant à la possibilité d'une reprise des activités de grève. Le Conseil a conclu qu'il ne pouvait « [...] admettre que le silence du syndicat sur la question, dans

le contexte très tendu dans lequel les événements se sont déroulés, signifiait qu'il maintenait sa menace imminente de reprendre ses activités de grève » (motifs de l'ordonnance, par. 79).

Compte tenu de ce silence, des communications des ministres et de la BCMEA, et du fait que toutes les activités de grève avaient cessé le 13 juillet 2023, le CCRI a conclu qu'aucune grève n'était en cours le 18 juillet 2023 lorsque les activités de grève ont repris. Par conséquent, le Conseil a conclu qu'un nouveau préavis de 72 heures était nécessaire. Il a exprimé ses conclusions ainsi aux paragraphes 93 et 94 de ses motifs :

Compte tenu des éléments de preuve qui lui ont été présentés, le Conseil a été convaincu que les activités de grève ne se sont pas poursuivies du 13 au 18 juillet 2023 et que la grève avait pris fin. Dans ce contexte, le Conseil a conclu que le syndicat était tenu de donner un nouveau préavis de grève pour permettre la cessation ordonnée des activités.

Étant donné que la condition relative au préavis de 72 heures prévue au paragraphe 87.2(1) du *Code* n'avait pas été remplie, le Conseil a conclu que la grève qui a eu lieu le 18 juillet 2023 était illégale.

#### IV. Le caractère théorique

[58] En gardant à l'esprit le contexte qui précède, je me penche sur la première question qui se pose dans la présente demande, à savoir si la demande est théorique et, dans l'affirmative, si la Cour devrait néanmoins exercer son pouvoir discrétionnaire pour trancher la demande comme les parties l'ont demandé.

[59] L'arrêt de principe sur le caractère théorique d'une affaire est l'arrêt *Borowski c Canada (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 342, 1989 CanLII 123 [*Borowski*]. Dans cet arrêt, la Cour suprême du Canada a conclu qu'une affaire est théorique si, après l'introduction de l'instance,

des événements surviennent de telle sorte qu'il n'y a plus de litige actuel entre les parties. Dans l'arrêt *Borowski*, la Cour suprême a conclu que le substrat du pourvoi avait disparu, car la disposition que contestait l'appelant avait été déclarée inopérante dans un autre arrêt.

[60] De même, en l'espèce, il n'existe plus de litige actuel entre les parties puisque la grève ayant donné lieu à l'ordonnance contestée a pris fin et que les parties ont conclu une nouvelle convention collective. Comme dans l'arrêt *Borowski*, le substrat du litige a disparu en l'espèce, car il n'y a plus aucune possibilité que la grève se poursuive.

[61] À sa discrétion, un tribunal peut choisir d'instruire ou non une affaire par ailleurs théorique. Dans l'arrêt *Borowski*, la Cour suprême du Canada a conclu que les facteurs pertinents quant à l'exercice d'un tel pouvoir discrétionnaire comprennent : la question de savoir si le débat contradictoire entre les parties demeure, la question de savoir si l'affaire relève des attributions de la Cour, et toute circonstance particulière qui justifie l'instruction d'une affaire par ailleurs théorique. La Cour suprême a noté que les circonstances spéciales comprennent les cas où (1) la décision aura des effets concrets sur les droits des parties; (2) l'affaire soulève des questions répétitives qui sont traitées rapidement et qui échappent donc souvent à l'examen judiciaire; (3) l'instruction de l'affaire est dans l'intérêt public ou l'affaire soulève une question d'importance publique : *Borowski*, p. 358 à 362.

[62] En l'espèce, le débat contradictoire demeure, et l'affaire relève des attributions de notre Cour. Au titre de l'alinéa 28(1)h) de la *Loi sur les Cours fédérales*, L.R.C. (1985), ch. F-7, notre Cour instruit régulièrement les demandes de contrôle judiciaire visant les décisions du CCRI. De

plus, je suis d'avis qu'il existe des circonstances spéciales qui justifient que nous décidions de l'affaire. Comme l'ont fait valoir les deux parties, la validité de l'ordonnance contestée et la question de la légalité des mesures de grève prises le 18 juillet 2023 pourraient être pertinentes dans le contexte d'un litige en cours ou envisagé entre les parties, dans le cadre duquel la légalité de la grève serait une question clé.

[63] Plus précisément, la BCMEA a déposé un grief pour obtenir des dommages-intérêts de la part l'ILWU Canada en raison de la grève. L'audience relative à ce grief est prévue pour février 2025. Les tribunaux du travail n'accordent généralement pas de dommages-intérêts pour grève illégale. Dans le cas d'une grève illégale, le pouvoir de réparation du CCRI se limite aux mesures énoncées au paragraphe 91(2) du Code, qui ne comprennent pas l'octroi de dommages-intérêts pécuniaires : voir Graham J. Clarke et Sara Bennett, *Clarke's Canada Industrial Relations Board*, vol. 1, Toronto, Thomson Reuters, 1999 (feuilles mobiles mises à jour en mars 2024) [*Clarke*], §3:565. Il est toutefois possible de demander des dommages-intérêts au moyen d'un grief, et les arbitres du travail peuvent accorder des dommages-intérêts lorsqu'une grève contrevient aux dispositions d'une convention collective : voir Donald J.M. Brown, David M. Beatty et Adam J. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, vol. 1A, 5<sup>e</sup> éd., Toronto, Carswell, 2019 (feuilles mobiles, 2<sup>e</sup> mise à jour, mars 2024), §9:21; *Imbleau v. Laskin*, [1962] S.C.R. 338, 1962 CanLII 3; *Shell Canada Ltd. c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada*, [1980] 2 R.C.S. 181, 1980 CanLII 200, p. 187.

[64] En l'espèce, il est possible que le grief de la BCMEA visant à obtenir des dommages-intérêts soit jugé inarbitrable puisqu'aucune convention collective n'était en vigueur au moment où la grève a commencé. Toutefois, cette question doit être tranchée par l'arbitre saisi du grief.

[65] L'avocat de la BCMEA a informé la Cour que, si l'arbitre devait conclure que le grief de la BCMEA est inarbitrable, son client avait l'intention d'intenter une action civile en vue d'obtenir des dommages-intérêts de l'ILWU Canada en raison de la grève. Dans le cadre d'une telle action, la légalité de la grève serait une question centrale, et la validité de l'ordonnance aurait une incidence directe sur cette question. Par conséquent, l'issue de la présente demande pourrait bien avoir des effets concrets sur les droits des parties dans un litige en cours ou envisagé. Ce facteur milite fortement en faveur de l'exercice, par notre Cour, de son pouvoir discrétionnaire de statuer sur la demande.

[66] De plus, les parties ont débattu complètement tous les aspects du litige et ont déposé des mémoires détaillés des faits et du droit. Par conséquent, notre Cour dispose de tous les éléments nécessaires pour trancher l'affaire, et le souci d'économie des ressources judiciaires et d'économie pour les parties ne milite pas contre l'exercice du pouvoir discrétionnaire de la Cour.

[67] Dans les circonstances, j'exercerais le pouvoir discrétionnaire de la Cour et trancherais la présente demande sur le fond.

## V. L'équité procédurale

[68] Passons à l'examen du premier argument de l'ILWU Canada sur le fond de l'affaire, à savoir que le CCRI a violé son droit à l'équité procédurale en tenant l'audience de manière expéditive. L'ILWU Canada soutient que les quelques heures qu'il a eues pour se préparer à l'audience ne lui avaient pas permis de présenter tous les éléments de preuve et la jurisprudence qu'il aurait présentés s'il avait disposé de plus de temps. Comme je le mentionne ci-dessus, il fait précisément référence à des extraits du Hansard et du rapport de M. Sims, ainsi qu'à la décision *V.S. Services* rendue par la commission des relations de travail de l'Alberta, qu'il n'a pas déposés auprès du CCRI.

[69] Je suis d'accord avec l'ILWU Canada que, de façon générale, il est important que les parties reçoivent un préavis suffisant et disposent du temps nécessaire pour se préparer à l'audience, et ce, tant pour leur permettre de présenter adéquatement leurs arguments que pour assurer le respect de la primauté du droit, qui dépend entre autres de la capacité des parties de présenter au décideur la jurisprudence et les éléments de preuve pertinents. Aux yeux de ceux qui ne connaissent pas bien le contexte des demandes de déclaration de grève illégale, le préavis de quelques heures donné par le CCRI peut sembler insuffisant. Toutefois, en raison de la nature des questions en litige et de la nécessité d'accorder des mesures de réparation efficaces, les tribunaux du travail tranchent invariablement les demandes de déclaration de grève illégale à très court préavis. C'est particulièrement vrai pour le CCRI, qui a compétence sur les entreprises qui forment le pilier de l'économie canadienne, comme les chemins de fer, les compagnies aériennes, le contrôle de la circulation aérienne, les contrôles de sécurité aux aéroports et les

ports. Dans ces secteurs, il n'est pas rare que le CCRI fixe dans un délai très court les audiences relatives aux demandes de déclaration de grève illégale.

[70] Le Code et le RCCRI prévoient tous deux la possibilité pour le Conseil d'instruire rapidement les demandes de déclaration de grève illégale. En vertu de l'alinéa 16m) du Code, le Conseil peut abréger tout délai, et l'alinéa 14e) et le paragraphe 15(2) du RCCRI prévoient que, dans le cas de demandes de déclaration de grève illégale, l'audience peut être tenue sans délai après la signification de la demande au syndicat intimé. De plus, en vertu de l'article 16.1 du Code, le CCRI peut trancher l'affaire sans tenir d'audience. Notre Cour a reconnu le droit du CCRI de trancher une affaire sans tenir d'audience, à moins qu'il existe des motifs impérieux qui justifient la tenue d'une audience : *Nadeau c. Métallurgistes unis d'Amérique*, 2009 CAF 100, par. 3 à 6; *Ducharme c. Air Transat A.T. Inc.*, 2021 CAF 34, par. 19 à 21; *Kiame c. Syndicat des employées et employés nationaux (Alliance de la fonction publique du Canada)*, 2024 CAF 103, par. 13.

[71] Les dispositions législatives et réglementaires qui précèdent autorisent le Conseil à agir comme il l'a fait. Au paragraphe 19 de l'arrêt *Ocean Port Hotel Ltd. c. Colombie-Britannique (General Manager, Liquor Control and Licensing Branch)*, 2001 CSC 52, [2001] 2 R.C.S. 781 [*Ocean Port*], la Cour suprême du Canada a confirmé que, « [...] en l'absence de contestation constitutionnelle, le régime prévu par la loi prime sur les principes de justice naturelle de la common law ». Même si l'arrêt *Ocean Port* portait sur l'indépendance d'un décideur administratif, le principe qui précède s'applique tout autant à d'autres aspects de l'équité procédurale, notamment au préavis requis pour une audience : voir Sara Blake, *Administrative*

*Law in Canada*, 7<sup>e</sup> éd., Toronto, LexisNexis, 2002 (QL), §2.05; Halsbury's Laws of Canada (en ligne), *Administrative Law* (réédition de 2022), « Judicial Review: Requirement of Procedural Fairness: Specific Rights: Right to be Heard » (V.3.(4).(b)) dans HAD-93 « Nature of right »; *Shephard c. Fortin*, 2004 CAF 254, au par. 27. Compte tenu du pouvoir du Conseil, en particulier, de tenir des audiences sur des demandes de déclaration de grève illégale « dès » la signification de la demande présentée en vertu de l'article 91 du Code, le CCRI avait le droit de fixer la date de l'audience dans un délai très court.

[72] Peut-être plus important encore, les arguments de l'ILWU Canada sur l'équité procédurale doivent être rejetés en raison de ce qui s'est produit lors de la téléconférence préparatoire avec la présidente du Conseil, le soir du 18 juillet 2023.

[73] Il est bien établi que les parties doivent soulever leurs objections en matière d'équité procédurale à la première occasion, lorsqu'il est raisonnable de s'y attendre, à défaut de quoi ils ne pourront pas les soulever dans le cadre d'une demande de contrôle judiciaire subséquente : voir *Halton (Municipalité régionale) c. Canada (Office des transports)*, 2024 CAF 122, par. 38; *Maritime Broadcasting System Ltd c. La guilde canadienne des médias*, 2014 CAF 59, par. 67; *Taseko Mines Ltd c. Canada (Ministre de l'Environnement)*, 2019 CAF 320, par. 45 à 47, autorisation de pourvoi à la CSC refusée, 39066 (14 mai 2020). Ainsi, si une partie souhaite faire valoir, dans le cadre d'un contrôle judiciaire, qu'il y a eu manquement à l'équité procédurale, elle doit s'être opposée à la procédure devant le décideur administratif et ne pas avoir renoncé à ses objections. Dans les limites du décorum (voir par ex. *Chaudhry c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2006 CF 1015, par. 16), il devrait être [TRADUCTION] « [...] »

évident, compte tenu de l'ensemble des circonstances, que la partie n'était pas d'accord ou qu'elle n'acceptait pas la conduite en question » (Lorne Sossin, *Practice and Procedure Before Administrative Tribunals*, Toronto, Thomson Reuters, 2021 (feuilles mobiles mises à jour en juillet 2024) (WL) [Sossin], §16:131). Si l'objection est soulevée sans succès, il pourrait être avisé pour la partie d'informer le décideur qu'elle maintient son objection aux fins du contrôle judiciaire, quoique le simple fait d'avoir soulevé l'objection soit probablement suffisant à cette fin : Sossin, §16:133.

[74] En l'espèce, l'avocat de l'ILWU Canada a dit qu'il préférerait procéder le lendemain matin, mais il n'a pas insisté et n'a pas non plus affirmé que son client ne pouvait pas procéder le soir même. Il ne s'est donc pas véritablement opposé à la tenue de l'audience le soir même. Par la suite, l'ILWU Canada a effectivement renoncé à ses éventuelles objections concernant la date et l'heure de l'audience lorsque, au moment d'en discuter de façon plus approfondie, l'avocat a déclaré qu'il s'en remettait à la présidente. Compte tenu de ce qui précède, l'ILWU Canada ne peut maintenant faire valoir avec succès que, en procédant comme il l'a fait, le CCRI a violé ses droits en matière d'équité procédurale.

[75] Par conséquent, je conclus que, en l'espèce, le CCRI n'a pas enfreint le droit à l'équité procédurale de l'ILWU Canada.

## VI. Le caractère raisonnable

[76] L'ILWU Canada soutient ensuite que l'ordonnance du Conseil devrait être annulée parce qu'elle est déraisonnable pour deux raisons. Il prétend premièrement que les motifs de l'ordonnance sont dénués de logique, car le Conseil a tiré des conclusions contradictoires en concluant à la fois que la grève avait été suspendue et qu'elle avait pris fin le 13 juillet 2023. Deuxièmement, l'ILWU Canada soutient que le CCRI est parvenu à un résultat déraisonnable parce que l'interprétation qu'il a donnée à l'article 87.2 du Code est incompatible avec d'autres dispositions du Code et avec l'historique législatif de la disposition en cause. Il ajoute que la conclusion du CCRI contredit la jurisprudence des autres tribunaux du travail, qui n'exigent pas qu'un nouveau préavis de grève soit donné à un employeur dans des circonstances semblables à celles de l'espèce. Il soutient également que l'interprétation du CCRI ne tient pas compte du fait que le droit de grève jouit d'une protection constitutionnelle.

[77] Je suis d'accord avec les parties pour dire que l'ordonnance du CCRI et ses motifs sont susceptibles de contrôle selon la norme de la décision raisonnable : *Watson c. Syndicat canadien de la fonction publique*, 2023 CAF 48, par. 16.

[78] Dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, [2019] 4 R.C.S. 653 [Vavilov], la Cour suprême du Canada a confirmé que deux catégories de lacunes peuvent rendre une décision déraisonnable, à savoir le manque de logique dans le raisonnement du décideur et le caractère indéfendable de la décision compte tenu des contraintes juridiques et factuelles qui ont une incidence sur la décision.

[79] En ce qui concerne la première catégorie de lacunes, soit le manque de logique dans le raisonnement du décideur, les juges majoritaires de la Cour suprême, au paragraphe 102 de l'arrêt *Vavilov*, ont conclu que, pour être raisonnable, une décision doit être fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent qui est à la fois rationnel et logique. Cela dit, « le contrôle selon la norme de la décision raisonnable n'est pas "une chasse au trésor, phrase par phrase, à la recherche d'une erreur" » (*Vavilov*, par. 102, citant *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, [2013] 2 R.C.S. 458, par. 54, renvoyant à *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 R.C.S. 708, par. 14). Ainsi, les insuffisances reprochées ne doivent pas être simplement accessoires par rapport au fond de la décision pour que la Cour infirme la décision en raison d'un manque de logique dans le raisonnement (*Vavilov*, par. 100).

[80] En ce qui concerne la deuxième catégorie de lacunes, qui renvoie à la nature du résultat auquel est parvenu le décideur, les juges majoritaires dans l'arrêt *Vavilov* ont fait remarquer que le décideur est assujéti à plusieurs contraintes. Parmi les contraintes mentionnées dans l'arrêt *Vavilov*, le régime législatif applicable et son historique législatif, la jurisprudence du CCRI et d'autres tribunaux du travail portant sur l'interprétation de dispositions semblables ou connexes, et la jurisprudence sur le droit de grève et la liberté d'association garantis par l'alinéa 2d) de la Charte seraient pertinents en l'espèce.

[81] En ce qui concerne le régime législatif, les juges majoritaires dans l'arrêt *Vavilov* ont conclu que, bien que les décideurs administratifs ne soient pas tenus de procéder à une

interprétation formaliste de la loi comme le font les cours de justice, leur interprétation doit néanmoins être conforme au texte, au contexte et à l'objet des dispositions législatives qui ont une incidence sur leurs décisions. De plus, la Cour a affirmé au paragraphe 124 de l'arrêt *Vavilov* que, dans certains cas, il devient évident que « l'interaction du texte, du contexte et de l'objet ouvre la porte à une seule interprétation ». Dans l'arrêt subséquent *Mason c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023 CSC 21, la Cour suprême a appliqué ce raisonnement et a conclu qu'il n'y avait qu'une interprétation possible des dispositions législatives en cause. Elle a donc infirmé la décision du décideur administratif qui avait interprété les dispositions législatives différemment. L'ILWU Canada nous exhorte à adopter une approche similaire en l'espèce. J'y reviens ci-dessous.

[82] Pour ce qui est de la jurisprudence antérieure, comme l'ont mentionné les juges majoritaires aux paragraphes 131 et 132 de l'arrêt *Vavilov* et notre Cour au paragraphe 48 de l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Fédération de la police nationale*, 2022 CAF 80 [*Fédération de la police nationale*], les décideurs administratifs ne sont pas liés par leurs décisions antérieures et peuvent y déroger s'ils donnent des motifs suffisants à l'appui de la dérogation. Ils ne sont pas non plus liés par les décisions d'autres décideurs administratifs. Le principe du *stare decisis*, qui s'applique aux cours de justice et qui exige qu'elles suivent les décisions faisant autorité, ne s'applique pas aux décideurs administratifs comme le CCRI : voir *Domtar Inc. c. Québec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, [1993] 2 R.C.S. 756, 1993 CanLII 106, p. 800 et 801. Ainsi, le CCRI n'était pas tenu de suivre sa propre jurisprudence ni celle d'autres tribunaux du travail.

[83] De même, les décideurs administratifs ne sont pas tenus de suivre les précédents judiciaires, à condition qu'ils donnent des motifs suffisants pour s'en écarter. Ils ne sont pas non plus tenus d'appliquer les principes de common law de la même façon qu'une cour de justice le ferait : *Vavilov*, par. 112 et 113; *Nor-Man Regional Health Authority Inc. c. Manitoba Association of Health Care Professionals*, 2011 CSC 59, [2011] 3 R.C.S. 616, par. 5; *Fédération de la police nationale*, par. 49.

[84] Examinons les arguments précis de l'ILWU Canada.

A. *Y a-t-il eu un manque de logique dans le raisonnement du CCRI?*

[85] Comme je le mentionne plus haut, l'ILWU Canada soutient que les motifs du CCRI sont intrinsèquement incohérents, car le Conseil a conclu à la fois que la grève avait été suspendue et qu'elle avait pris fin. En particulier, l'ILWU Canada renvoie au paragraphe 52 des motifs de l'ordonnance, où le CCRI a déclaré que la grève avait été suspendue, ce qui, selon lui, contredit la conclusion du Conseil selon laquelle la grève avait pris fin. En avançant cet argument, l'ILWU Canada laisse entendre que le mot « suspendu » signifie que la grève n'était pas terminée.

[86] Je ne suis pas d'accord et je conclus, avec égards, que cet argument est précisément le genre de chasse au trésor à la recherche d'une erreur contre laquelle la Cour suprême a mis en garde dans l'arrêt *Vavilov*. Si on lit objectivement les motifs du Conseil dans leur intégralité, il est clair que le CCRI s'est penché sur la question de savoir si un nouveau préavis de 72 heures était nécessaire alors que la grève avait cessé le 13 juillet 2023 et que l'ILWU Canada n'avait

pas indiqué son intention de reprendre les activités de grève sans un autre préavis de 72 heures si son comité syndical interne refusait de soumettre les modalités de règlement au vote. La conclusion selon laquelle la grève avait cessé le 13 juillet 2023 est une conclusion de fait qu'il était loisible au Conseil de tirer compte tenu des faits qui lui avaient été présentés. En effet, la question de savoir si une grève a eu lieu ou est en cours est largement factuelle : voir par ex. *Syndicat international des débardeurs et magasiniers - Canada c. British Columbia Terminal Elevators Operators' Association*, 2001 CAF 78, par. 18, *Procureur général du Canada c. Simoneau*, [1982] 1 C.F. 469 (C.A.F.), p. 470; *Otis Elevator Co (Re)*, [1984] B.C.L.R.B.D. No. 5 (QL), par. 37.

[87] L'utilisation du mot « suspendue » au paragraphe 52 des motifs du CCRI ou le fait que le ministre du Travail ait demandé à l'ILWU Canada de suspendre la grève ne change rien à la conclusion du Conseil selon laquelle la grève de l'ILWU Canada avait pris fin le 13 juillet 2023. Le mot « suspendre » ne peut être interprété comme signifiant que le CCRI a conclu que la grève était en cours. En avançant cet argument, l'ILWU Canada a tenté de donner à un mot un sens qu'il n'a pas, ce qui est l'essence même d'une chasse au trésor à la recherche d'une erreur. Par conséquent, son premier argument est rejeté.

B. *La décision du CCRI est-elle déraisonnable?*

[88] Le deuxième argument de l'ILWU Canada comporte plusieurs volets.

[89] En ce qui concerne l'interprétation législative, l'ILWU Canada soutient que la seule interprétation possible de l'article 87.2 du Code, lu dans son contexte, est qu'un seul préavis de grève de 72 heures est nécessaire, pourvu que la grève commence à la date indiquée dans le préavis. À l'appui de cet argument, l'ILWU Canada fait référence à plusieurs autres dispositions du Code et du RCRI.

[90] L'ILWU Canada s'appuie premièrement sur la définition non restrictive du terme « grève » à l'article 3 du Code, qui, selon lui, appuie la conclusion selon laquelle une grève peut être en cours en l'absence des activités visées par la définition. Deuxièmement, il s'appuie sur l'architecture du Code, soutenant qu'une fois que le droit de grève est obtenu, il persiste. L'ILWU Canada soutient que les conditions énumérées aux alinéas 89(1)a) à f) du Code constituent des obligations qui, une fois remplies, n'ont pas besoin d'être remplies à nouveau durant la grève. Le gel des conditions d'emploi prévu par la loi expire au moment où le droit de grève ou de lock-out se cristallise, de sorte que les parties se trouvent alors en situation de lutte économique. Il ajoute que cet argument est conforme à son interprétation de l'article 87.2 du Code. Troisièmement, l'ILWU Canada fait remarquer que le paragraphe 87.5(3) du Code prévoit la possibilité qu'une grève soit suspendue sans pour autant prendre fin. Quatrièmement, l'ILWU Canada soutient qu'il faut interpréter le paragraphe 87.2(3) comme prévoyant la seule situation où un nouveau préavis de grève de 72 heures doit être donné (c.-à-d. lorsque la grève ne commence pas à la date indiquée dans le préavis). Il fait également remarquer que l'alinéa 7(1)d) du RCRI ne prévoit que deux types d'avis de grève, à savoir « un premier préavis prévu a[u] paragraph[e] 87.2(1) » ou « un nouveau préavis prévu au paragraphe 87.2(3) » du Code. Selon l'ILWU Canada, le fait qu'il n'y ait aucune mention d'un nouveau préavis subséquent signifie

qu'il n'est pas nécessaire d'en donner un. Cinquièmement, l'ILWU Canada soutient que le fait qu'il ne soit plus nécessaire de donner le préavis prévu aux paragraphes 87.2(1) et (2) lorsque la partie opposée a déclenché une grève ou un lock-out démontre l'intention qu'un seul préavis doit être donné. En résumé, l'ILWU Canada affirme qu'il [TRADUCTION] « ressort clairement du libellé et de la structure du régime législatif [...] que le préavis dont il est question vise à signaler une situation de lutte économique, qu'elle soit déclenchée par un lock-out ou par une grève, et non une variation ou un changement dans les armes utilisées » (mémoire des faits et du droit de l'ILWU Canada, par. 68, souligné dans l'original).

[91] L'ILWU Canada s'appuie également sur le rapport de M. Sims et sur les déclarations tirées du Hansard pour établir le contexte pertinent. Comme l'a noté le CCRI dans ses motifs, le rapport de M. Sims découle de l'étude approfondie qui a mené à une série de modifications au Code, dont l'ajout de l'article 87.2. Outre les passages du rapport de M. Sims portant sur l'objet du paragraphe 87.2(1) du Code (qui prévoit le préavis) et sur lesquels le CCRI s'est appuyé, l'ILWU Canada renvoie au passage suivant : « [a]ucun autre avis ne doit être exigé pour les nouveaux développements au cours de la grève ou du lock-out » (rapport de M<sup>e</sup> Sims, p. 129). L'ILWU Canada s'appuie également sur la déclaration suivante faite à la Chambre des communes par la secrétaire parlementaire du ministre du Travail lors des débats sur l'article 87.2 du Code :

Il importe de signaler, à l'intention des syndicats qui craignent que le projet de loi C-19 ne porte atteinte au droit de grève, qu'il n'exige pas qu'un nouvel avis soit donné une fois que le processus de grève ou de lock-out est enclenché, même s'il est suspendu temporairement. [Non souligné dans l'original.]

Canada, Débats de la Chambre des communes, 36<sup>e</sup> lég., 1<sup>re</sup> session, vol. 135, n° 104 (12 mai 1998), à 12:15.

[92] L'ILWU Canada affirme ensuite que la jurisprudence du CCRI et des autres tribunaux du travail constitue une autre contrainte qui rend l'ordonnance contestée déraisonnable. Il renvoie à la décision *CN 2007* du CCRI et à d'autres décisions du CCRI dans lesquelles celui-ci a interprété le paragraphe 24(3) du Code, et il soutient que, pour déterminer si un maraudage a été effectué au moment opportun, une grève est en cours chaque fois que les parties se trouvent en situation de grève légale et de lutte économique. L'ILWU Canada affirme que cette jurisprudence est incompatible avec l'ordonnance du Conseil, qui permet de mettre fin à une grève même si la situation de lutte économique est toujours en cours. L'ILWU Canada renvoie également à plusieurs décisions de la commission des relations de travail de la Colombie-Britannique, dont les décisions *Weyerhaeuser* et *Sunlover*, ainsi qu'à des décisions d'autres tribunaux du travail, notamment la décision *V.S. Services* de la commission des relations de travail de l'Alberta, et la décision *RWDSU, Local 454 v. Bi-Rite Drugs Ltd.*, [1987] S.L.R.B.D. No. 51 [*Bi-Rite Drugs*], de la commission des relations de travail de la Saskatchewan. L'ILWU Canada fait valoir que ces décisions établissent qu'un nouveau préavis de grève n'est pas nécessaire dans des circonstances comme celles de l'espèce et que le CCRI est le seul tribunal du travail à avoir adopté l'approche contraire, ce qui donne à penser que son approche est déraisonnable.

[93] Enfin, l'ILWU Canada soutient que le CCRI n'a procédé à aucune analyse sérieuse ni de l'objet général du Code qui consiste à encourager la pratique des libres négociations collectives, ni des valeurs et des droits en jeu. Il note que, dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c.*

*Saskatchewan*, 2015 CSC 4, [2015] 1 R.C.S. 245 [*Saskatchewan Federation of Labour*], la Cour suprême du Canada a confirmé que le droit de grève constitue une composante indispensable du droit à la négociation collective, qui est garanti par l'alinéa 2d) de la Charte. L'ILWU Canada soutient que l'obligation de donner un nouveau préavis de 72 heures constitue une restriction à son droit de grève protégé par la Constitution. Il soutient en outre que le Conseil n'a pas suivi l'approche adoptée dans d'autres décisions où il a reconnu que la présomption en faveur de la libre négociation collective et de l'utilisation de sanctions économiques est forte lorsqu'il s'agit d'interpréter les dispositions du Code et d'exercer son pouvoir discrétionnaire. Il invoque les décisions *Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes c. G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée*, 2012 CCRI 625, *Unifor c. Pipelines Enbridge inc.*, 2018 CCRI 871, et *Syndicat uni du transport, section locale 0591 c. Société de transport de l'Outaouais*, 2017 CCRI 849.

[94] L'ILWU Canada ajoute que le CCRI n'a pas suivi la jurisprudence sur les valeurs consacrées par la Charte, qui l'aurait obligé à procéder à une mise en balance des intérêts garantis par la Charte qui sont en jeu. Il allègue que le CCRI n'a pas procédé à cette mise en balance et que son ordonnance et ses motifs sont incompatibles avec le principe de règlement positif des différends que le Code est censé encourager. Il affirme également que la décision du CCRI en l'espèce dissuadera les syndicats de défaire leurs lignes de piquetage pendant l'examen des propositions de règlement, ce qui, selon lui, risque de réduire la probabilité que les ententes soient ratifiées et de compromettre ainsi le succès des négociations collectives.

[95] Malgré les observations habiles de l'avocat de l'ILWU Canada, qui, dans ses observations orales et écrites, a présenté de manière fort éloquente les arguments de son client, je ne peux souscrire à la conclusion selon laquelle la décision du CCRI était déraisonnable.

[96] Avant d'examiner chacun des arguments de l'ILWU Canada, je tiens à souligner que le contrôle selon la norme de la décision raisonnable commande la retenue et ne permet pas à la Cour de substituer son point de vue à celui du décideur administratif. C'est particulièrement le cas pour le CCRI, qui est chargé d'appliquer les dispositions complexes du Code à des parties négociatrices formant le pilier de l'économie canadienne et qui, ce faisant, a acquis une expertise et des connaissances considérables à cet égard. La nécessité de faire preuve d'une grande retenue à l'égard des décisions prises par les tribunaux du travail est reconnue depuis plus de 50 ans, soit depuis les arrêts de principe *Union internationale des employés des services, Local no. 333 c. Nipawin District Staff Nurses Association et al.*, [1975] 1 R.C.S. 382, 1973 CanLII 191, et *S.C.F.P. c. Société des Alcools du N.-B.*, [1979] 2 R.C.S. 227, 1979 CanLII 23. La nécessité de faire preuve de retenue est également reconnue dans la clause privative énoncée en termes clairs au paragraphe 22(1) du Code :

**Impossibilité de révision par un tribunal**

**22(1)** Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, les ordonnances ou les décisions du Conseil rendues en vertu de la présente partie sont définitives et ne sont susceptibles de contestation ou de révision par voie judiciaire que pour les motifs visés aux alinéas 18.1(4)a), b) ou e) de la *Loi*

**Order and decision final**

**22(1)** Subject to this Part, every order or decision made by the Board under this Part is final and shall not be questioned or reviewed in any court, except in accordance with the *Federal Courts Act* on the grounds referred to in paragraph 18.1(4)(a), (b) or (e) of that Act.

*sur les Cours fédérales* et dans le cadre de cette loi.

[97] Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2019 CAF 41, notre Cour s'est prononcée sur une disposition très semblable de la loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (l'article 34 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, L.C. 2013, ch. 40, art. 365). Elle a affirmé ce qui suit au paragraphe 34 de l'arrêt :

[la clause privative] a des répercussions cruciales; il en ressort que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable et que les décisions de la Commission de cette nature commandent une déférence considérable (voir l'arrêt *Dunsmuir [c. Nouveau-Brunswick]*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190] au par. 52). La Cour et la Cour suprême du Canada ont souvent fait remarquer que le paragraphe 34(1) des lois ayant précédé la LCRTESPF emportait précisément ces répercussions. Par exemple, dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada*, [1993] 1 R.C.S. 941, à la p. 962, 1993 CanLII, la Cour suprême souligne que la disposition d'inattaquabilité représente l'une des raisons « pour lesquelles les cours de justice devraient faire preuve de retenue à l'égard des décisions rendues par la Commission dans les limites de sa compétence ». De nos jours, on dirait que les décisions de la Commission doivent être contrôlées selon la norme de la décision raisonnable, en partie parce qu'elles sont protégées par cette disposition stricte (*Exeter c. Canada (Procureur général)*, 2014 CAF 251; *Boshra*, par. 44; *McConnell*, par. 14).

[98] Avec cette mise en garde à l'esprit, je passe aux arguments de l'ILWU Canada fondés sur l'interprétation législative. Selon moi, il n'y a pas qu'une seule façon d'interpréter les dispositions du Code en cause, contrairement à ce que soutient l'ILWU Canada, et je conclus qu'en l'espèce, l'interprétation donnée par le CCRI était raisonnable.

[99] Le fait que la grève soit définie dans la loi en des termes non restrictifs n'empêche pas le CCRI de conclure que la grève entreprise par l'ILWU Canada a pris fin le 13 juillet 2023. Cela ne signifie pas qu'aucun nouveau préavis de grève ne serait nécessaire ni n'assimile une grève à une situation de lutte économique. Le CCRI a conclu qu'une grève est un arrêt du travail ou une diminution du rendement par des employés agissant conjointement ou de connivence, et qu'un large éventail d'activités peuvent être assimilées à une grève, dont les arrêts de travail complets, le refus de faire des heures supplémentaires, le ralentissement du travail, les congés de maladie concertés, les grèves d'entraînement ou d'autres activités similaires menées conjointement ou de concert pour diminuer le rendement : *British Columbia Maritime Employers Association*, 2010 CCRI 518, par. 33 à 35; *Association internationale des débardeurs, section locale 273 c. Association des employeurs maritimes*, [1979] 1 R.C.S. 120, 1978 CanLII 158, p. 121; *Clarke*, §3:38 à 3:40. Comme je le mentionne plus haut, la question de savoir si une grève est en cours est essentiellement de nature factuelle. La portée de la définition donnée au terme « grève » dans la loi fait en sorte que le terme englobe toutes les activités que les employés peuvent exercer dans un but commun et qui limitent leur rendement normal. Elle ne mène pas à la conclusion recherchée par l'ILWU Canada et, en fait, soulève les questions que le CCRI a posées et auxquelles il a répondu en l'espèce, dont celle de savoir si une grève était en cours le 18 juillet 2023, de sorte qu'aucun nouveau préavis de grève n'était nécessaire.

[100] L'architecture générale du Code ne fonctionne pas non plus comme le suggère l'ILWU Canada. Il est vrai que, avant l'ajout dans le Code des exigences relatives aux préavis de grève et de lock-out et aux votes de grève, une fois que les parties avaient obtenu le droit de grève ou de lock-out, elles conservaient ce droit jusqu'à ce que la nouvelle convention collective soit conclue

(ou jusqu'à ce qu'une loi de retour au travail soit adoptée ou qu'une quelconque ordonnance mettant fin à la grève soit rendue). Toutefois, la situation a changé avec l'ajout, en 1999, des articles 87.2 et 87.3, qui prévoient les exigences relatives aux préavis de grève et de lock-out et aux votes de grève. Ces exigences ont une composante temporelle. Si la grève ou le lock-out n'a pas lieu dans le délai prescrit, le droit de grève ou de lock-out est perdu. Ainsi, on ne peut plus dire que le droit de grève est acquis « une fois pour toutes », comme le prétend l'ILWU Canada.

[101] Je ne crois pas que les paragraphes 87.5(3) et 87.2(3) du Code ou l'alinéa 7(1)d du RCRI aient l'effet que prétend l'ILWU Canada. Ces dispositions n'empêchent pas le CCRI de conclure qu'un deuxième préavis de grève doit être donné dans des circonstances comme celles de l'espèce; elles ne traitent aucunement de la question.

[102] Contrairement à ce que soutient l'ILWU Canada, je conclus que le fait qu'il ne soit plus nécessaire de donner le préavis prévu aux paragraphes 87.2(1) et (2) lorsque la partie opposée a déclenché une grève ou un lock-out confirme la capacité du CCRI d'exiger un nouveau préavis de grève dans des circonstances comme celles de l'espèce. Les deux paragraphes sont subordonnés à la condition que la partie opposée exerce certaines activités et non à son droit potentiel de déclencher une grève légale ou un lock-out légal. En l'espèce, c'est la cessation de toutes les activités de grève, sans aucune indication qu'elles pourraient reprendre pratiquement sans avertissement, qui a poussé le CCRI à conclure qu'un nouveau préavis était nécessaire.

[103] Peut-être plus important encore, j'estime qu'il était raisonnable pour le Conseil de se fonder sur le paragraphe 87.2(3) du Code, qui exige qu'un nouveau préavis de 72 heures soit

donné si la grève ou le lock-out ne commence pas à la date prévue dans le préavis précédent. Le Conseil a conclu que cette exigence avait été adoptée pour apporter de la clarté et permettre la prise de mesures appropriées avant l'arrêt des activités. Il était tout à fait raisonnable pour le CCRI de conclure que des préoccupations similaires justifiaient qu'un deuxième préavis soit donné en l'espèce, alors que toutes les activités de grève avaient cessé, que l'ILWU Canada était resté muet quant à ses intentions malgré les annonces très publiques selon lesquelles la grève avait pris fin et qu'au moment où les activités de grève ont repris, l'arrêt de travail a été si précipité que des navires ont été laissés partiellement déchargés.

[104] Je ne trouve pas non plus instructifs les passages du rapport de M. Sims ou du Hansard sur lesquels s'appuie l'ILWU Canada, car ceux-ci ne traitent pas précisément des circonstances qui se sont produites en l'espèce. Ils renvoient plutôt au cas où une grève est en cours et où soit le comportement des grévistes change, soit la grève n'est que temporairement suspendue. En l'espèce, le Conseil a conclu que ni l'une ni l'autre de ces situations ne s'était produite et que la grève avait cessé.

[105] Le CCRI a raisonnablement établi une distinction entre les décisions sur lesquelles l'ILWU Canada s'appuie et l'affaire dont il était saisi. Les autres décisions qu'invoque maintenant l'ILWU Canada ne lient pas le CCRI. Quoiqu'il en soit, il est également possible d'opérer une distinction.

[106] Pour ce qui est de la jurisprudence de la Colombie-Britannique, il existe des différences importantes entre les dispositions fédérales sur les préavis de grève et celles de la Colombie-

Britannique. Comme l'a signalé le Conseil dans ses motifs, le *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique ne prévoit pas d'exigence semblable à celle prévue au paragraphe 87.2(3) du Code, à savoir qu'un nouveau préavis est nécessaire si la grève ne commence pas à la date indiquée dans le préavis. De plus, comme l'a indiqué le CCRI dans ses motifs, de nombreux éléments factuels distinguent les décisions *Sunlover* et *Weyerhaeuser* de l'espèce. Le CCRI a donc fourni des motifs plus que suffisants pour écarter les décisions *Sunlover* et *Weyerhaeuser*.

[107] Même si les lois du travail de l'Alberta et de la Saskatchewan ressemblent davantage au Code, des éléments factuels distinguent la présente affaire des décisions invoquées par l'ILWU Canada. Plus précisément, dans la décision *Bi-Rite Drugs*, la commission des relations de travail de la Saskatchewan a examiné la question de savoir si les syndicats sont tenus de donner un nouveau préavis lorsqu'ils modifient la forme que prennent ses activités de grève. La commission n'était pas devant une situation comme celle en l'espèce où toutes les activités de grève avaient cessé. De même, dans la décision *V.S. Services*, la question en litige était de savoir si le syndicat devait donner plusieurs préavis lorsque les activités de grève dans le secteur de la construction se font en rotation, c'est-à-dire que les employés font la grève pour une courte période et retournent au travail. Contrairement aux membres de l'ILWU Canada, dans l'affaire *V.S. Services* les grévistes refusaient également de faire des heures supplémentaires à leur retour au travail. De plus, les deux affaires touchaient des secteurs d'activité totalement différents. Il n'était pas déraisonnable pour le CCRI d'arriver à un résultat différent dans un contexte factuel différent et un secteur d'activité critique dont dépendent de nombreux autres employeurs et employés et qui est au cœur d'une chaîne d'approvisionnement composée de nombreux rouages.

[108] Le CCRI a aussi raisonnablement établi une distinction avec sa décision antérieure *CN 2007*. Sur le plan factuel, le syndicat dans cette affaire, contrairement à l'*ILWU Canada*, avait clairement indiqué à l'employeur qu'il pourrait reprendre ses activités de grève sans autre préavis si la proposition de règlement était rejetée. De plus, il était loisible au CCRI de conclure que, pour décider si la grève était toujours en cours en l'espèce, il devait adopter une approche différente de celle utilisée pour évaluer si une demande visant à déloger un syndicat était présentée au moment opportun conformément au paragraphe 24(3) du Code, compte tenu des considérations en matière de relations de travail très différentes dans les deux situations.

[109] Enfin, en ce qui concerne le droit à la liberté d'association garanti par la Charte, il ressort des motifs du CCRI que celui-ci était parfaitement conscient de la protection constitutionnelle accordée au droit de grève, de la nécessité de minimiser les atteintes à ce droit et de l'objet général du Code qui est de favoriser la pratique des libres négociations collectives. Le CCRI a raisonnablement expliqué que ces principes sont enchâssés dans le Code et qu'il s'est employé à les protéger dans sa décision, à la suite de laquelle, très rapidement, une nouvelle convention collective a été négociée avec succès par les parties.

[110] En outre, même s'il est vrai qu'au moins certains aspects du droit de grève bénéficient de la protection garantie par l'alinéa 2d) de la Charte, comme l'indique la Cour suprême du Canada au paragraphe 77 de l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour*, la jurisprudence n'a pas constitutionnalisé tous les aspects de l'acquisition ou de la réglementation du droit de grève. De plus, au paragraphe 78 de l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour*, les juges majoritaires de la Cour suprême du Canada ont conclu que le critère pour savoir s'il y a eu atteinte au droit garanti

à l'alinéa 2d) de la Charte consiste à déterminer si l'entrave « [...] au droit de grève équivaut ou non à une entrave substantielle à la négociation collective » (voir aussi *Société des casinos du Québec inc. c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec*, 2024 CSC 13 [*Société des casinos*], par. 50). Aux paragraphes 51 et 52 de l'arrêt *Société des casinos*, les juges majoritaires, sous la plume du juge Jamal, ont relevé les facteurs permettant de réfuter une entrave substantielle à la négociation collective, comme l'objet de la loi et la capacité des parties de négocier collectivement, telle qu'elle ressort du dossier factuel.

[111] En l'espèce, le Code crée le droit de grève et en définit les paramètres; il ne vise pas à l'entraver. De plus, comme le Conseil l'a reconnu, la disposition relative aux préavis, soit l'article 87.2 du Code, favorise la clarté et permet aux employeurs d'organiser l'arrêt des activités de manière ordonnée, ce qui revêt une importance particulière pour les entreprises de nombreux secteurs réglementés par le gouvernement fédéral : motifs de l'ordonnance, par. 59 à 62.

[112] En outre, l'ILWU Canada n'a pas démontré, au vu du dossier dont disposait notre Cour, qu'il y a eu une entrave substantielle à son droit à la négociation collective. L'ILWU Canada a participé pleinement au processus de négociation collective, qui a finalement mené à la conclusion d'une nouvelle convention collective. Et, comme l'a fait observer le Conseil, l'ILWU Canada a exercé son droit de grève avant d'accepter de cesser ses activités de grève : motifs de l'ordonnance, par. 57. Je ne vois pas comment le fait d'exiger qu'un nouveau préavis de grève soit donné et ainsi de retarder de 72 heures la reprise de la grève pourrait constituer une entrave

substantielle au droit de grève. De fait, l'ILWU Canada ne renvoie à aucune décision où une telle conclusion a été tirée.

[113] Je conclus donc que l'ordonnance et les motifs du CCRI sont raisonnables. En terminant, je crois qu'il convient de souligner que l'ILWU Canada demandait essentiellement à la Cour de procéder à ce qui s'apparente à un contrôle selon la norme de la décision correcte et de donner au Code sa propre interprétation. J'insiste sur le fait que ce n'est pas notre rôle. L'interprétation des dispositions du Code est au cœur même de l'expertise du CCRI et de la mission que lui a confiée le législateur. Cette tâche n'a pas été laissée aux cours.

#### VII. Dispositif proposé

[114] Par conséquent, je rejetterais la présente demande. Les parties se sont entendues sur la question des dépens et ont informé la Cour qu'il n'était pas nécessaire de rendre une ordonnance à cet égard. Par conséquent, je rejetterais la présente demande et ne rendrais aucune ordonnance quant aux dépens.

« Mary J.L. Gleason »

---

j.c.a.

« Je suis d'accord.  
Monica Biringer j.c.a. »

« Je suis d'accord.  
Elizabeth Walker j.c.a. »

**ANNEXE****Code canadien du travail, L.R.C. 1985, ch. L-2**

[...]

**Notification du différend**

**71(1)** Une fois donné l'avis de négociation collective, l'une des parties peut faire savoir au ministre, en lui faisant parvenir un avis de différend, qu'elles n'ont pas réussi à conclure, renouveler ou réviser une convention collective dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a)** les négociations collectives n'ont pas commencé dans le délai fixé par la présente partie;
- b)** les parties ont négocié collectivement mais n'ont pu parvenir à un accord.

**Remise à l'autre partie**

**(2)** La partie qui envoie l'avis de différend en fait parvenir sans délai une copie à l'autre partie.

**Options du ministre**

**72(1)** Dans les quinze jours suivant la réception de l'avis qui lui a été donné aux termes de l'article 71, le ministre prend l'une ou l'autre des mesures suivantes :

- a)** nomination d'un conciliateur;
- b)** nomination d'un commissaire-conciliateur;
- c)** constitution d'une commission de conciliation en application de l'article 82;
- d)** notification aux parties, par écrit, de son intention de ne

...

**Notice of dispute**

**71(1)** Where a notice to commence collective bargaining has been given under this Part, either party may inform the Minister, by sending a notice of dispute, of their failure to enter into, renew or revise a collective agreement where

- (a)** collective bargaining has not commenced within the time fixed by this Part; or
- (b)** the parties have bargained collectively for the purpose of entering into or revising a collective agreement but have been unable to reach agreement.

**Copy to other party**

**(2)** The party who sends a notice of dispute under subsection (1) must immediately send a copy of it to the other party.

**Options of Minister**

**72(1)** The Minister shall, not later than fifteen days after receiving a notice in writing under section 71,

- (a)** appoint a conciliation officer;
- (b)** appoint a conciliation commissioner;
- (c)** establish a conciliation board in accordance with section 82; or
- (d)** notify the parties, in writing, of the Minister's intention not to

procéder à aucune des mesures visées aux alinéas a), b) et c).

appoint a conciliation officer or conciliation commissioner or establish a conciliation board.

**Idem**

(2) Même sans avoir reçu l'avis prévu à l'article 71, le ministre peut prendre toute mesure visée aux alinéas (1)a), b) ou c) s'il l'estime opportun pour aider les parties à conclure ou à réviser une convention collective.

**Idem**

(2) Where the Minister has not received a notice under section 71 but considers it advisable to take any action set out in paragraph (1)(a), (b) or (c) for the purpose of assisting the parties in entering into or revising a collective agreement, the Minister may take such action.

**Limite**

(3) Le ministre ne peut prendre qu'une des mesures que prévoit le présent article à l'égard d'un différend visant une unité de négociation collective.

**Limitation**

(3) The Minister may only take one action referred to in this section with respect to any particular dispute involving a bargaining unit.

**Remise de l'avis au conciliateur**

73(1) Dès qu'un conciliateur est nommé en application du paragraphe 72(1), le ministre lui remet une copie de l'avis mentionné à l'article 71.

**Delivery of notice to conciliation officer**

73(1) Where a conciliation officer has been appointed under subsection 72(1), the Minister shall forthwith deliver to the officer a copy of the notice given under section 71 in respect of the dispute.

**Fonctions du conciliateur**

(2) Il incombe ensuite au conciliateur :

a) de rencontrer sans délai les parties et de les aider à conclure ou réviser la convention collective;

b) dans les quatorze jours qui suivent la date de sa nomination ou dans le délai supérieur dont conviennent les parties ou que fixe le ministre, de faire rapport à

**Duties of conciliation officer**

(2) Where a conciliation officer has been appointed under section 72, the conciliation officer shall

(a) forthwith after the appointment, confer with the parties to the dispute and endeavour to assist them in entering into or revising a collective agreement; and

(b) within fourteen days after the date of the appointment or within the longer period that may be agreed to by the parties or allowed by the Minister, report to the Minister as to whether or not the

celui-ci des résultats de son intervention.

officer has succeeded in assisting the parties in entering into or revising a collective agreement.

[...]

...

### **Délai maximal**

**75(1)** Sauf si les parties y consentent, le ministre ne peut prolonger le délai avant l'expiration duquel le conciliateur est tenu de lui faire rapport des résultats de son intervention ni le délai de remise du rapport d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation au-delà du soixantième jour suivant la date de la nomination ou de la constitution.

### **Time limits**

**75(1)** Except with the consent of the parties, the Minister may not extend the time for a conciliation officer to report, or for a conciliation commissioner or conciliation board to submit a report, beyond sixty days after the date of appointment or establishment.

### **Présomption**

(2) Sauf s'il fait effectivement rapport plus tôt, le conciliateur est réputé avoir fait rapport au ministre le soixantième jour suivant la date de sa nomination ou à l'expiration du délai supérieur dont conviennent les parties.

### **Deemed reporting**

(2) The conciliation officer is deemed to have reported sixty days after the date on which that officer was appointed or at the end of the extended time limit to which the parties consent, unless she or he actually reports earlier.

### **Présomption**

(3) Sauf si le rapport lui est effectivement remis plus tôt, le ministre est réputé l'avoir reçu le soixantième jour suivant la date de la nomination du commissaire-conciliateur ou de la constitution de la commission, ou à l'expiration du délai supérieur dont conviennent les parties.

### **Deemed receipt of report**

(3) The Minister is deemed to have received the report of the conciliation commissioner or conciliation board sixty days after the date on which the conciliation commissioner was appointed or the board was established or at the end of the extended time limit to which the parties consent, unless the Minister actually receives the report earlier.

[...]

...

### **Services aux navires céréaliers**

**87.7(1)** Pendant une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur du secteur du débardage ou d'un autre secteur d'activités visé à l'alinéa a) de la

### **Services to grain vessels**

**87.7(1)** During a strike or lockout not prohibited by this Part, an employer in the long-shoring industry, or other industry included in paragraph (a) of the definition *federal work*,

définition de *entreprise fédérale* à l'article 2, ses employés et leur agent négociateur sont tenus de maintenir leurs activités liées à l'amarrage et à l'appareillage des navires céréaliers aux installations terminales ou de transbordement agréées, ainsi qu'à leur chargement, et à leur entrée dans un port et leur sortie d'un port.

### **Maintien des droits**

(2) Sauf accord contraire entre les parties, les taux de salaire ou les autres conditions d'emploi, ainsi que les droits, obligations ou avantages des employés, de l'employeur ou du syndicat en vigueur avant que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) soient remplies demeurent en vigueur à l'égard des employés de l'unité de négociation affectés au maintien de certaines activités en conformité avec le paragraphe (1).

### **Ordonnance du Conseil**

(3) Sur demande présentée par un employeur ou un syndicat concerné ou sur renvoi fait par le ministre, le Conseil peut trancher toute question liée à l'application du paragraphe (1) et rendre les ordonnances qu'il estime indiquées pour en assurer la mise en œuvre

[...]

### **Médiateurs**

**105(1)** Pour les cas où il le juge à propos, le ministre peut à tout moment, sur demande ou de sa propre initiative, nommer un médiateur chargé de conférer avec les parties à un désaccord ou différend et de favoriser entre eux un règlement à l'amiable.

### **Recommandation**

*undertaking or business* in section 2, its employees and their bargaining agent shall continue to provide the services they normally provide to ensure the tie-up, let-go and loading of grain vessels at licensed terminal and transfer elevators, and the movement of the grain vessels in and out of a port.

### **Rights unaffected**

(2) Unless the parties otherwise agree, the rates of pay or any other term or condition of employment, and any rights, duties or privileges of the employees, the employer or the trade union in effect before the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) were met, continue to apply with respect to employees who are members of the bargaining unit and who have been assigned to provide services pursuant to subsection (1).

### **Board order**

(3) On application by an affected employer or trade union, or on referral by the Minister, the Board may determine any question with respect to the application of subsection (1) and make any order it considers appropriate to ensure compliance with that subsection.

...

### **Mediators**

**105(1)** The Minister, on request or on the Minister's own initiative, may, where the Minister deems it expedient, at any time appoint a mediator to confer with the parties to a dispute or difference and endeavour to assist them in settling the dispute or difference.

### **Recommendations**

(2) À la demande des parties ou du ministre, un médiateur nommé en vertu du paragraphe (1) peut faire des recommandations en vue du règlement du différend ou du désaccord.

[...]

#### **Pouvoirs supplémentaires**

**107** Le ministre peut prendre les mesures qu'il estime de nature à favoriser la bonne entente dans le monde du travail et à susciter des conditions favorables au règlement des désaccords ou différends qui y surgissent; à ces fins il peut déléguer au Conseil toute question ou lui ordonner de prendre les mesures qu'il juge nécessaires.

(2) At the request of the parties or the Minister, a mediator appointed pursuant to subsection (1) may make recommendations for settlement of the dispute or the difference.

...

#### **Additional powers**

**107** The Minister, where the Minister deems it expedient, may do such things as to the Minister seem likely to maintain or secure industrial peace and to promote conditions favourable to the settlement of industrial disputes or differences and to those ends the Minister may refer any question to the Board or direct the Board to do such things as the Minister deems necessary.

**COUR D'APPEL FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** A-186-23

**INTITULÉ :** INTERNATIONAL LONGSHORE  
AND WAREHOUSE UNION –  
CANADA c. BRITISH  
COLUMBIA MARITIME  
EMPLOYERS ASSOCIATION

**LIEU DE L'AUDIENCE :** VANCOUVER (COLOMBIE-  
BRITANNIQUE)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 13 MARS 2024

**MOTIFS DU JUGEMENT :** LA JUGE GLEASON

**Y ONT SOUSCRIT :** LA JUGE BIRINGER  
LA JUGE WALKER

**DATE DES MOTIFS :** LE 13 SEPTEMBRE 2024

**COMPARUTIONS :**

Steven Rogers POUR LE DEMANDEUR  
Rebecca Kantweg

Ryan Copeland POUR LA DÉFENDERESSE  
Andrew Nicholl  
Gabrielle Berron-Styan

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Victory Square Law Office LLP POUR LE DEMANDEUR  
Vancouver (Colombie-Britannique)

Roper Greyell LLP POUR LA DÉFENDERESSE  
Vancouver (Colombie-Britannique)